

Fatores Motivadores e Limitadores à Escolha e à Atividade da Profissão Contábil pelas Mulheres

LARA VENTURA MACHADO

Universidade Federal de Viçosa

ANTÔNIO CARLOS BRUNOZI JÚNIOR

Universidade Federal de Viçosa

Resumo

Neste estudo analisou-se, do ponto de vista feminino, a influência de fatores motivadores e limitadores que intervêm na escolha e no desenvolvimento da carreira contábil. Esta investigação, com embasamento na teoria do “teto de vidro”, justifica-se pelo fato de que embora haja aumento significativo da participação feminina tanto em formação quanto no mercado de trabalho, existem obstáculos para que mulheres ocupem cargos de chefia nas empresas. Na literatura estudada, em geral, percebe-se a existência de barreiras impeditivas ao desenvolvimento profissional feminino dado que as mulheres, em sua maioria, estudam mais do que os homens, ganham menos do que eles e ocupam poucos cargos de chefia nas empresas. A partir de questionário *online* semiestruturado, desenvolveu-se uma pesquisa de cunho qualitativo, na qual foram entrevistadas graduandas e graduadas em Ciências Contábeis no estado de Minas Gerais. Na análise dos dados coletados, permitiu-se constatar que afinidade com a área contábil e o mercado de trabalho amplo são os principais fatores motivadores determinantes na escolha do curso para as entrevistadas. Deduziu-se, em relação as limitações, que a desigualdade salarial, a discriminação, a gestão do tempo e a baixa participação de mulheres em cargos superiores ou de liderança representam os empecilhos expostos em maior predominância. O alcance desta pesquisa é para expor a posição não igualitária da atuação das mulheres no mercado de trabalho contábil, bem como auxiliar na criação de meios para mudar essa realidade, seja fomentando maior cooperação e engajamento entre as mulheres ou também contribuindo para o pensamento participativo acerca do assunto.

Palavras chave: Mulher, Contabilidade, Gênero, Teto de vidro.

1 INTRODUÇÃO

A ciência contábil é uma área do conhecimento progenitora de agentes decisórios capazes de fornecer informações necessárias para o sucesso financeiro e patrimonial das entidades. No entanto, anteriormente, a doutrina contábil foi compreendida, por muito tempo, apenas como um sistema de escrituração, principalmente tributário. Nos tempos atuais, devido aos diversos avanços tecnológicos, além da adoção das *International Financial Reporting Standards* (IFRS), ela representa um importante instrumento de gestão, prestação de contas, avaliação de desempenho e fornecimento de informações para organizações (Passos, 2010; Moreira, Encarnação, Almeida Bispo, Colauto, & Angotti, 2013; Iudícibus, Martins, & Carvalho, 2005).

Segundo Moreira, Encarnação, Almeida Bispo, Colauto e Angotti (2013), em cenários competitivos, a informação contábil quando bem aplicada, configura-se como um destaque à frente de concorrentes, sendo essencial para lidar com a resolução de problemas empresariais. Para tanto, a contabilidade faz uso das demonstrações contábeis. Tais demonstrações são elaboradas e apresentadas para governos, órgãos reguladores, investidores, entre outros usuários da informação contábil, com o objetivo de auxiliá-los na tomada de decisão econômico-financeira, por exemplo, determinar quando comprar, manter ou vender ativos (Conselho Federal de Contabilidade [CFC], 2011).

O aumento da importância da contabilidade se deu com a inserção das IFRS. Por intermédio do *International Accounting Standards Board* (IASB), objetivou-se uniformizar e harmonizar a formulação das demonstrações contábeis no mundo. Com isso, conforme Silva, Bonfim, Niyama e Silva (2017), com essas normas busca-se possibilitar mais comparabilidade, diminuição de custos de transação e aperfeiçoamento de investimentos internacionais e de compartilhamento de informações entre as organizações.

No Brasil, a Lei nº 11.638/2007, em substituição a Lei nº 6.404/76, atribuiu mudanças significativas no modo como eram realizadas as demonstrações contábeis, e a partir de 2010, as IFRS tornaram-se obrigatórias no país. Além disso, a criação do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) ajudou a impulsionar alterações na contabilidade brasileira que passou, então, a ser construída de acordo com os padrões internacionais (Norma Brasileira de Contabilidade 37 [NBC TG 37], 2017). Os resultados obtidos pela pesquisa de Kolozsvari e Macedo (2018) sobre a mudança do padrão brasileiro para o internacional, revelam que a adoção das IFRS aumentou a qualidade informacional dos lucros de modo a evidenciar claramente os resultados das atividades operacionais das entidades.

Nesse novo cenário, a nova lei contábil das sociedades por ações e as IFRS provocaram mudanças significativas no mercado de trabalho contábil. Este, acabou por se tornar cada vez mais exigente e as empresas passaram a demandar um perfil versátil do contador, com múltiplas habilidades e qualificações (Tamer, Viana, Soares, & Lima, 2013). Entretanto, essas exigências se apresentam de forma diferente para homens e mulheres.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2016), as mulheres representavam 32,2% da População Economicamente Ativa (PEA)¹ em 1981, esse número aumentou para 37,5% em 2007 e 46,7% em 2016. Desse modo, entende-se que, a partir do século XX, o Brasil passou por mudanças demográficas, sociais e culturais que impactaram o trabalho feminino. Bruschini (2007, p. 538) afirma que “a participação feminina no mercado é marcada por progressos e atrasos”. Os progressos relacionam-se a novas oportunidades de emprego e avanços nos níveis de escolaridade. Os atrasos referem-se aos desafios enfrentados pelas mulheres que passam a ficar sobrecarregadas, pois devem ser

¹ O cálculo da PEA é pela soma da população ocupada e desocupada com 16 anos ou mais de idade. Ou seja, aqueles que estão trabalhando ou procurando emprego.

responsáveis simultaneamente pelo seu trabalho, por tarefas domésticas e cuidados com os filhos, ou seja, passam a ter uma dupla jornada de trabalho (Bruschini, 2007).

A redefinição dos papéis sociais femininos na sociedade antes direcionados à família e às atividades domésticas, no final da década de 30, modificam-se em função do ingresso feminino nas universidades e no mercado de trabalho (Azevedo & Ferreira, 2006). Além disso, estudos, a exemplo de Uhr, Frio, Zibetti e Uhr (2014), na área apontam que o embora o nível de escolaridade das mulheres seja maior do que o dos homens, quando se trata de remuneração, o salário médio dos homens é superior ao das mulheres que exercem a mesma função. Em média, a remuneração das mulheres equivale a 79,5% do que os homens recebem (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2019). Mediante o exposto, evidencia-se que em comparação aos homens, as mulheres enfrentam maiores barreiras na busca por melhores condições de trabalho.

A discriminação no trabalho fere um dos direitos essenciais garantidos pela Constituição, a igualdade. A Lei nº 9.029/1995 proíbe práticas discriminatórias como demissão por motivo de gravidez, a contratação mediante atestado de esterilização, entre outras. Nesse viés, a existência dessa norma reflete alguns dos muitos obstáculos enfrentados pelas mulheres devido à diferenciação do tratamento de gênero no mercado de trabalho.

De acordo com Ortner (1974), a subordinação da mulher perante o homem é um evento universal existente em diversas culturas, que a partir de uma construção simbólica e cultural vincula a figura feminina próxima à natureza, isto é, está ligada à gestação e à criação dos filhos, enquanto que a figura masculina tem conexão com atividades relacionadas a promoção de recursos. Em contrapartida, existem estudos que negam esta universalidade e buscam a desconstrução desse conceito. Jaime (2011) infere que ao assumir o papel de provedor do lar, os homens dão maior liberdade para as mulheres decidirem sobre sua trajetória profissional, de modo que mesmo em ambientes de trabalho desagradável, eles preferem permanecer ali presos para continuar a manter a sua “honra” e sua posição. Posto isso, o autor ainda sugere que papéis considerados masculinos são passíveis de ser incorporados por mulheres e vice-versa.

No âmbito contábil, as desigualdades de gênero estruturais e profissionais são passíveis de serem analisadas. Silva Júnior e Silva Martins (2017) constataram baixa participação feminina nos conselhos de administração. Os resultados obtidos por Souza, Voese e Abbas (2015) indicaram que a atuação de contabilistas paranaenses está restringida a níveis organizacionais inferiores. Cruz, Lima, Durso e Cunha (2018) verificaram que a principal barreira para a ascensão das mulheres auditoras é a conciliação entre a vida pessoal e a profissional.

O recente estudo “Woman in Business 2019”, realizado pela empresa Grant Thornton, revelou que a percentagem feminina em cargos de liderança no mundo equivale a 29%. No Brasil, 93% das empresas de maior porte afirmam possuir mulheres em cargos de liderança, sendo que as mulheres ocupam 25% desses cargos dentro das organizações. Entretanto, o papel de diretora executiva ainda está distante. Atualmente, segundo dados da B3 (2019), nenhuma das 62 entidades do Ibovespa possui uma mulher no cargo de diretora-presidente. Com isso, corrobora-se o pensamento de que a equidade de gênero vem progredindo, porém políticas de igualdade de desenvolvimento precisam continuar a ser fomentadas visto que a participação feminina no mundo dos negócios é de suma importância.

Diante dessa situação, formulou-se o seguinte problema de pesquisa: **como os fatores motivadores e limitadores são percebidos como intervenientes no desenvolvimento da profissão contábil pelas mulheres?**

A presente pesquisa, objetivamente, analisou a interveniência de fatores de motivação e de limitação na escolha e no desenvolvimento da carreira contábil pela percepção das mulheres. Visto que, em geral, percebe-se a existência de impedimentos ao desenvolvimento

profissional feminino dado que as mulheres, em sua maioria, estudam mais do que homens, ganham menos do que os homens e ocupam poucos cargos de chefes nas empresas. Este estudo justifica-se pelo fato de que embora haja um aumento significativo da participação feminina tanto em formação quanto no mercado de trabalho, ainda existem muitas dificuldades para que elas ocupem cargos de maiores posições.

Logo, em função dos empecilhos enfrentados pelas mulheres na atuação da profissão contábil estudadas por Cordeiro, Pereira, Durso e Cunha (2018); Santos, Carvalho, Caeiro, Versiani e Martins (2016); Souza, Voese e Abbas (2015); e Peleias e Nunes (2015), faz-se necessário verificar a progressão da formação da mulher contadora tanto no âmbito acadêmico, referente às entrantes do curso, quanto no profissional, referente àquelas que já atuam no mercado de trabalho contábil. Essas análises são os diferenciais desta pesquisa em comparação à literatura anterior.

As contribuições e relevância deste estudo servem para mostrar que a posição e atuação das mulheres no mercado de trabalho contábil não são igualitárias e auxiliar na criação de meios para mudar essa realidade. Ademais, o estudo também contribui para ajudar entender a questão de gênero na escolha do curso e formação das estudantes bem como serve para aprimorar estudos anteriores (Araújo, Moreira, Gomes, & Aquime, 2018; Marçal, Carvalho, Bufoni, & Cruz, 2018; Luca, Cornachione Junior, Cunha, & Ott, 2011; Boniatti, Velho, Pereira, Pereira, & Pellicoli, 2013). Além de fomentar uma maior representação feminina nas diversas áreas da ciência contábil e para atrair e manter as mulheres nas universidades.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Contabilidade como Profissão

O ensino de contabilidade se faz presente na sociedade desde os primórdios da civilização, mas é estabelecido oficialmente no Brasil por Dom João VI somente no início do século XIX, com as Aulas de Comércio da Corte que tinham como foco a gestão de negócios (Peleias, Silva, Segretti, & Chiroto, 2007; Miranda, Miranda, & Araújo, 2013; Peleias & Nunes, 2015). Com esse avanço, segundo Peleias, Silva, Segretti e Chiroto (2007), mesmo após a instituição do ensino superior e técnico em contabilidade, o interesse pela área em comparação com outras como direito, engenharia e medicina era relativamente modesto.

No ano de 1946, o Decreto-Lei nº 9.295 regulamentou o ensino e a profissão contábil e estabeleceu os Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC) e o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) (Peleias & Nunes, 2015). A partir da criação do CFC, o art. 12º do decreto supracitado passou a determinar que para o exercício legal da profissão contábil, os profissionais deveriam se submeter à conclusão do curso, à aprovação no Exame de Suficiência e ao registro no Conselho Regional a que estiver sujeito. Desse modo, pode-se observar que para a atuação dos graduados em Ciências Contábeis há uma grande variabilidade dos campos de atuação do profissional, visto que podem-se exercer, por exemplo, as funções de analista, auditor, interno e externo, conselheiro, consultor, escriturador contábil ou fiscal, fiscal de tributos, legislador, perito, pesquisador, professor, entre muitos outros (Peleias & Nunes, 2015; CFC, 1983).

Sobre a contabilidade, o compromisso com esta profissão tem início no ensino superior, quando profissionais em formação começam a planejar suas carreiras e refletir sobre as diversas possibilidades de atuação (Araújo, Moreira, Gomes, & Aquime, 2018). O processo da escolha de um curso representa um complexo conjunto de variáveis internas e externas, como: características individuais, valores religiosos, políticos e socioeconômicos do país, e da família (Santos, 2005). Na área contábil, de acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) (2016), o curso de Ciências Contábeis é o 6º

maior curso em número de concluintes e o 5º maior em número de matrículas, sendo o percentual de participação feminina maior em ambos os casos. Peleias e Nunes (2015) identificaram que o conhecimento prévio sobre a contabilidade somado a perspectiva de emprego, representam as principais razões que influenciam a escolha pelo curso de Ciências Contábeis.

Na ótica sobre a importância da profissão de contador, de acordo com o artigo 1.179 da Lei nº 10.406/2002, “o empresário e a sociedade empresária são obrigados a seguir um sistema de contabilidade” além de levantar periodicamente o balanço patrimonial. Sob tal assunção, Noronha, Santana e Nunes (2009), em conjunto com Fonseca, Taroco, Nazareth e Ferreira (2014), argumentam sobre a imprescindibilidade do profissional contábil e suas diversas funções sociais. No entanto, a perceptível desvalorização dele provém de aspectos ligados a irregularidades de decisões financeiras e econômicas, sendo assim múltiplos escândalos e fraudes contábeis de grandiosas empresas, como o caso da Enron, implicam no aumento da visão distorcida do contador no que tange à ética profissional (Miranda et al., 2013; Noronha, Santana, & Nunes, 2009; Miranda & Faria, 2016). Nessa perspectiva, um estudo realizado por Miranda, Miranda e Araújo (2013) com estudantes do ensino médio e de cursos preparatórios para ingresso na faculdade, permitiu observar certo prestígio e relevância em relação a profissão contábil, mas se constatou desconhecimento por parte dos jovens sobre os aspectos relevantes da profissão.

Além do desconhecimento equivocado da profissão contábil, segundo Noronha et al. (2009), situações corriqueiras reafirmam o estereótipo de que a profissão contábil esteja ligada apenas a situações técnicas e repetitivas atribuídas a declaração de impostos. Miranda e Faria (2016) deduziram que o perfil do contador presente no senso comum é rotulado como tímido, pouco criativo e até mesmo suspeito. No entanto, a imagem do contador tem mudando durante as décadas, em 1970 e 1980 o profissional da área contábil era visto como racional e responsável, já em 1990 cria-se uma visão mais aventureira e poderosa e mais recentemente está atrelada a um discurso hedonista, sugerindo maior contentamento nas atividades realizadas (Baldvinsdottir, Burns, Nørreklit, & Scapens, 2009). Tal deterioração da visão social do profissional contábil trata-se de um equívoco de quem relaciona a profissão às atividades puramente mecânicas e burocráticas (Noronha; Santana; Nunes, 2009).

Apesar da perspectiva de desvalorização do profissional contabilista, o papel do contador no âmbito atual configura-se de alta relevância para a elaboração das demonstrações contábeis, controle das informações patrimoniais e tomada de decisão - sendo então, uma peça fundamental que contribui para o crescimento e o desenvolvimento de uma empresa (Miranda & Faria, 2016). Para Fonseca et al. (2014), além de ser uma peça importante de auxílio de processos decisórios, o contador deve buscar atender a todas as exigências do fisco de modo preciso e estar atento à dinâmica do mundo dos negócios.

2.2 Participação Feminina no Mercado de Trabalho e Situação na Contabilidade

O ambiente contábil era, até pouco tempo atrás, formado exclusivamente por homens. Contudo, nos últimos anos, principalmente a partir dos anos 2000, a participação feminina vem tomando força e conquistando seu espaço desde a área acadêmica à profissional (Peleias & Nunes, 2015; Miranda, Santos, Nova, & Cornacchione Júnior, 2012; Siqueira, Melz, Santos, & Torres, 2013; Jaime, 2011). Durante muito tempo, as mulheres foram vistas como incapazes intelectualmente de exercer a profissão contábil (Cruz, Lima, Durso, & Cunha, 2018). No entanto, a evolução do lugar ocupado no mercado de trabalho a partir da década de 1980 pelas mulheres, tratou-se de importante conquista decorrente dos movimentos feministas, que impulsionaram futuramente o mercado da contabilidade para elas (Santos, Carvalho, Caeiro, Versiani, & Martins, 2016). Há de se destacar que esse fenômeno não aconteceu de forma igualitária, visto que a marginalização das profissionais contabilistas é

visível quando se trata de desigualdade de gênero dentro das organizações (Cruz et al., 2018).

Mesmo com essa marginalização, segundo o Censo da Educação Superior realizado pelo INEP (2016), até 2016, dos 55.302 concluintes do curso de Ciências Contábeis, 61,5% representavam o sexo feminino. Percebe-se que mais mulheres estão se formando em contabilidade. É possível averiguar a partir de dados do CFC (2019), que, ao final de 2018, contadoras e técnicas em contabilidade somavam juntas aproximadamente 42,80% dos profissionais contábeis registrados, no Brasil. Esse aumento da participação feminina na contabilidade foi reconhecido pelo CFC, desde 1991, por meio da realização do Encontro Nacional da Mulher Contabilista, que promove palestras e discussões voltadas para o sexo feminino (Encontro Nacional da Mulher Contabilista [ENMC], 2019; Siqueira et al., 2013).

Sobre essa perspectiva de gênero na profissão contábil, é importante discutir, conforme Vinnicombe e Singh (2002), que esse conceito descreve aspectos sociais, culturais e psicológicos dos indivíduos, enquanto que sexo se refere às características biológicas femininas e masculinas. A palavra “gênero” constrói, a partir de representações sociais ligadas as relações de poder, de economia e de política, um modo de diferenciar capacidades e impor papéis sociais ao homem e a mulher (Scott, 1986). Nesse sentido, estereótipos e discriminações assolam as mulheres em diversos âmbitos da vida, inclusive no profissional. Assim, a sociedade espera que o homem seja um líder nato e que a mulher incorpore seus papéis ligados à maternidade (Luca et al., 2011; Cruz et al., 2018; Hryniewicz & Vianna, 2018).

Quando são aplicadas essas abordagens na contabilidade, na pesquisa de Luca, Cornachione Junior, Cunha e Ott (2011), demonstrou-se a relação entre o gênero e o sucesso profissional em uma amostra com graduandos em Ciências Contábeis, e concluiu-se que o sucesso é atribuído de modo mais significativo ao homem do que a mulher devido ao fato de que a maioria da amostra feminina associou a figura masculina como modelo de sucesso profissional. Portanto, a mulher que busca uma posição de liderança no trabalho, precisa quebrar paradigmas relacionados à sua competência e preconceitos ao seu redor (Hryniewicz & Vianna, 2018).

Embora a visibilidade e a participação da mulher empresária na área contábil tenham avançado significativamente ao longo do tempo, a estrutura patriarcal das organizações permanece criando barreiras para o desenvolvimento profissional das mulheres em posições de alto poder estratégico (Santos et al., 2016; Cavazotte, Oliveira, & Miranda, 2010; Cappellin, 2008). Em consequência dessa discriminação, o termo *pink collar work* refere-se ao fato de que a presença feminina no ambiente organizacional se encontra limitada a alguns setores organizacionais, inclusive na área contábil (Cordeiro, Pereira, Durso, & Cunha, 2018), os denominados “guetos femininos” encontram-se “distantes das posições de maior poder, prestígio e remuneração” (Jaime, 2011, p. 136). Nesse viés, Cappellin (2008) observou a existência de certas restrições das posições ocupadas pelas mulheres, pois na maioria das vezes elas estão associadas a departamentos de recursos humanos e administração.

Segundo Cordeiro et al. (2018), os cargos de alta gestão ainda são comandados majoritariamente por homens, indicando a existência de obstáculos capazes de impedir o progresso da carreira profissional feminina. Nessa perspectiva, “as mulheres avançam na base da pirâmide ocupacional, mas não obtêm visíveis ganhos de oportunidades para avançar em espaços e responsabilidades de alto nível” (Cappellin, 2008, p. 96).

Advindo do problema de gênero, a desigualdade salarial e estereótipos de gênero, do tipo que interpreta a mulher como frágil, sensível, delicada, entre outros, constituem alguns dos obstáculos que dificultam o alcance feminino a altos cargos de liderança na contabilidade (Cordeiro et al., 2018). Outros fatores discriminatórios fazem com que a atuação das mulheres esteja restrita às empresas de menor complexidade organizacional, são eles: dificuldade de ascensão profissional em virtude dificuldade de conciliar a vida pessoal e questões ligadas a

maternidade com a profissional, além do assédio moral e sexual vivido no cotidiano de muitas mulheres. (Jaime, 2011; Hryniewicz & Vianna, 2018; Cordeiro et al., 2018; Casa Nova, 2014)

Para Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010), a desigualdade gênero dentro das organizações se reproduz por meio da discriminação salarial, segregação ocupacional e dos desafios de ascensão profissional, esse último corresponde ao fenômeno impeditivo para o crescimento vertical feminino no mercado de trabalho chamado de *glass ceiling*. A teoria do teto de vidro (*glass ceiling*) refere-se aos obstáculos imperceptíveis que tornam mais difícil a ascensão de mulheres e outras minorias a níveis superiores dentro das organizações (Cavazotte et al., 2010; Santos et al., 2016) e relaciona-se com desafios e deficiências na gestão corporativa que barram o alcance por parte das mulheres de postos de comando (Cordeiro et al., 2018; Cappellin, 2008). Já a *glass wall* (parede de vidro) refere-se à segregação horizontal (Santos et al., 2016).

O estudo de Brighenti, Jacomossi e Zanievicz da Silva (2015) revelou que a remuneração das mulheres contadoras e auditoras é consideravelmente inferior à do sexo masculino quando em posições similares de emprego e escolaridade. Ademais, os homens além de permanecerem mais tempo no mesmo emprego, trabalham em empresas de maior complexidade.

Nesse sentido, um estudo feito por Dal Magro, Carpes, Vergini e Silva (2018) concluiu que o cuidado com a desigualdade de gênero em altos cargos administrativos, além de ser fator que agrega valor é também decisivo para o desempenho das empresas. Desse modo, organizações tendem a apresentar melhor desempenho quando não há incidência do teto de vidro, visto que a participação de mulheres em cargos de chefia tem influência positiva no valor de mercado das entidades capaz de gerar valor e crescimento para as empresas. Nas investigações de Cavazotte et al. (2010) verificou-se que a desigualdade de gênero tem impacto na satisfação das mulheres em relação ao seu trabalho, em como elas se identificam com a empresa em que trabalham e na mudança de emprego. Ademais, Cordeiro et al. (2018) evidenciaram na amostra estudada, a presença do *glass ceiling*, visto que 383 empresas eram auditadas exclusivamente por homens e apenas 64 tinha pelo menos uma mulher que compunha a equipe de auditores. Tais estudos são capazes de evidenciar desafios à ascensão das mulheres e à superação de barreiras invisíveis dentro de organizações evidenciados na teoria do telhado de vidro.

Um estudo realizado por Santos et al. (2016) expôs três obstáculos que a mulher empreendedora deve romper a fim de promover crescimento de sua carreira. Sendo a primeira, a família, a segunda composta pelos agentes com relação profissional direta como clientes e funcionários e a terceira a sociedade no geral cuja relação com a mulher se dá de maneira. De modo semelhante, no que diz respeito a atuação feminina no mercado em relação a masculina Rocha Coutinho e Rocha Coutinho (2011) verificaram empecilhos como a conciliação entre trabalho e maternidade além da discriminação em relação a cargos mais elevados visto a necessidade de comprovar a todo momento a sua capacidade e como oportunidades aptidão comunicacional e habilidades relacionadas a multitarefas.

No contexto da contabilidade, um estudo feito por Boniatti, Velho, Pereira, Pereira, e Oliveira (2014), através de questionários, verificou que os quesitos salário e baixa participação representam as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres contadoras. Ademais, mesmo que a maior parte das entrevistadas não possuíam filhos, elas admitiram a existência do desafio de administrar múltiplas funções, em cargos e nas famílias.

Por fim, tais enftretamentos são perceptíveis tanto na contabilidade quanto em outras áreas. Isto é exemplificado por Lombardi (2006), que identificou diferenças de gênero no âmbito em que mulheres exercem posição de comando de cargos tecnológicos. Segundo a autora, o principal desafio trata-se de quando a mulher assume cargos de chefia em um ambiente predominante masculino, de modo que, muitas vezes, passam por situações

conflituosas com os colegas de trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a realização deste estudo, sucedeu-se uma pesquisa explicativa a fim de identificar as percepções das mulheres em relação aos fatores motivadores na escolha do curso de Ciências Contábeis e aos possíveis desafios enfrentados no mercado de trabalho contábil.

A população do estudo, de abordagem qualitativa, foi composta por graduandas e bacharéis em Ciências Contábeis do estado de Minas Gerais, sobretudo em instituições públicas e privadas. Nesse seguimento, a coleta de dados foi realizada *online* por meio de um questionário anônimo semiestruturado dividido em três seções, durante outubro de 2019 a janeiro de 2020.

A primeira seção do questionário consistiu em definir a amostra por meio de perguntas gerais como idade, estado civil, faixa salarial, local de estudo e grau de formação. Enquanto que na segunda e na terceira seção possuíam perguntas mais específicas, de acordo com a formação acadêmica de cada mulher. Desse modo, a segunda seção dirigiu-se para as futuras contadoras que ainda estão na graduação e a terceira dispôs de questões voltadas para as profissionais do gênero feminino atuantes na área contábil, isto é, bacharéis, mestras, doutoras e técnicas em contabilidade.

A amostra foi composta por 93 mulheres participantes, sendo 50 com ensino superior incompleto em Ciências Contábeis e 43 mulheres com, pelo menos, ensino superior completo em contabilidade ou ensino técnico em Ciências Contábeis. O instrumento de coleta foi elaborado com base na literatura (Boniatti, Velho, Pereira, Pereira, & Oliveira, 2014; Cordeiro et al., 2018; Souza, Voese, & Abbas, 2015; Cruz et al., 2018; Siqueira et al., 2013). Utilizou-se o auxílio de artigos e pesquisas bibliográficas abranger as seguintes dimensões: discriminação de gênero, fatores que incentivaram na escolha do curso, maternidade, estereótipos, preconceito, nível de satisfação com o curso, entre outras questões direcionadas às dificuldades enfrentadas pela mulher.

Além disso, foram abordados diferentes assuntos, como qual a área que as contabilistas estão inseridas, as vantagens e desvantagens encontradas na profissão e qual a visão das participantes sobre a conquista das mulheres no mercado de trabalho. Tais perguntas foram respondidas de forma dissertativa e foram utilizadas para auxiliar a análise do tema abordado.

O instrumento de coleta foi validado anteriormente por mulheres não pertencentes a área contábil com a finalidade de melhor estruturar as perguntas. Após a realização da coleta, os dados foram transcritos e tabulados e utilizou-se a análise interpretativa para a determinação dos fatores.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Caracterização da amostra

A partir do questionário aplicado, obtiveram-se informações para dar seguimento à análise e discussão dos resultados. O público alvo é de mulheres graduadas e graduandas em Ciências Contábeis. Entre os assuntos abordados, destaca-se os desafios enfrentados pela contadora. Inicialmente, questionou-se a idade, estado civil, nível de escolaridade, atuação na empresa e faixa salarial. Verificou-se a idade das respondentes e constatou-se que do total de 93 mulheres entrevistadas, 46,2% das têm idade entre 19 e 25 anos, 20,4% entre 26 e 32 anos, 20,4% entre 33 e 40 anos. Em relação ao estado civil, 64,5% são solteiras.

Tabela 1 – Classificação da amostra por estado civil e idade, em frequência (2020)

Estado civil e idade	Até 18 anos	Entre 19 e 25 anos	Entre 26 e 32 anos	Entre 33 e 40 anos	Mais de 41 anos	Total
Casada	0,0	2,0	8,0	15,0	5,0	30,0
Divorciada	0,0	0,0	1,0	1,0	1,0	3,0
Solteira	2,0	41,0	10,0	3,0	4,0	60,0
Total	2,0	43,0	19,0	19,0	10,0	93,0

Outras características da amostra são passíveis de discussões, sendo: i) sobre as remunerações das entrevistadas, os percentuais de mais destaque são de 22,6% para salários de R\$998,00 a R\$1.996,00, e 21,5%, quando não ocorre o recebimento de proventos. Uma parcela de 12,9% da amostra recebe honorários superiores a R\$3.000,00; ii) da amostra, 37,6% das mulheres são de instituições privadas e 62,4% de públicas, sejam graduadas ou em graduação, e iii) existe uma diversidade de graus de formações, conforme Tabela 2.

Tabela 2 – Formação acadêmica da amostra, em % (2020)

Formação Acadêmica	Frequência	%
Ensino Superior Completo em Contabilidade	18	19,4
Ensino Superior Incompleto em Contabilidade	50	53,8
Ensino Técnico em Contabilidade	4	4,3
Graduada em Contabilidade e Doutorado	1	1,1
Graduada em Contabilidade e Mestrado	5	5,4
Graduada em Contabilidade e Pós Graduação Lato Sensu	15	16,1
Total	93	100,0

4.2 Percepção das Mulheres com Ensino Superior Incompleto

Inicialmente, ao serem questionadas sobre as dificuldades enfrentadas, a maior parte das graduandas afirmaram que nunca sofreram discriminação de gênero na graduação e 74% responderam que nunca sentiram dificuldades ligadas ao gênero ao ingressar no curso. Ademais, 50% delas declararam que já se sentiram constrangidas, pelo menos uma vez, devido a assédio moral ou sexual dentro da universidade.

Em média, mais de 44% das estudantes responderam que já sentiram necessidade de comprovar sua capacidade e suas habilidades. Para melhor ilustrar esse contratempo, Higa (2016) explica que a recente colocação feminina no mercado de trabalho não é totalmente bem-vinda no ambiente de profissões, pois a independência econômica conquistada pelas mulheres desarma um setor que um dia foi exclusivo aos homens. Para o autor, o fato de as mulheres competirem por posições de mais destaque, repercute nos homens manifestações que desdenham dos ideais de igualdade. Portanto, as mulheres, na maior parte do tempo, precisam se esforçar o dobro para receber a mesma credibilidade que o sexo oposto.

Os motivos que influenciaram na escolha do curso em ordem de maior frequência foram: amplo mercado de trabalho, acreditou que possuía vocação e habilidade para a profissão, conversou com outros profissionais do mercado, possibilidade de trabalhar com a gestão ou a abertura de empresas, influência familiar, qualidade da universidade e condições econômicas do país. Esses fatores vão ao encontro do estudo de Matos (2018).

Ainda em relação à contabilidade, a maioria das estudantes encontram-se satisfeitas com a escolha do curso. No entanto, ao responder se o curso atendeu às expectativas, 48% respondeu que “em partes” e 48% respondeu “sim” e 4% “não”. O ambiente de estudo de 94% das participantes não é predominantemente masculino, o que ratifica o que vários autores como Schmidt, Ott, Santos e Fernandes (2012) dizem sobre o aumento da participação feminina no curso de Ciências Contábeis.

Ao serem questionadas sobre as vantagens e desvantagens encontradas pelas mulheres na profissão contábil, as participantes citaram como principais vantagens o fato de a mulher ter conseguido romper paradigmas nas últimas décadas e ter conquistado não somente sua participação do mercado de trabalho, como também sua independência financeira. Atrrelaram esses fatos com características pessoais peculiares das mulheres, como dedicação, empenho, sensibilidade, organização, entre outras.

Segundo afirmação da participante 47, “as mulheres tendem a ser mais detalhistas e cautelosas na tomada de decisão”. De modo semelhante, a estudante 38, afirma que algumas características como o fato de “a mulher ser mais perfeccionista, analisadora” e o jeito equilibrado de tomar decisões também são responsáveis pelo avanço da ocupação feminina no mercado de trabalho.

De outro lado, a entrevistada 10 chamou atenção para a “competição injusta com homens” no mercado contábil. No geral, as desvantagens citadas foram relacionadas a capacidade profissional da mulher como a necessidade de se provar competente perante o machismo corporativo, a discriminação de gênero, a diferença salarial, o sentimento de inferioridade em relação ao homem, a perda da credibilidade por ser mulher, a dificuldade da mulher se impor perante a um profissional homem, a falta de valorização da figura feminina no mercado de trabalho, o fato da maioria dos escritórios serem geridos por homens e dos cargos de liderança serem predominantemente masculino como se fossem mais qualificados para isso.

Conforme a entrevistada 19, “parte da sociedade ainda acha que a profissão contábil é para homens”, porém, ela trata essa desconfiança uma vantagem, pois faz com que busque ser uma profissional melhor.

Outra desvantagem apontada foi, no caso das mulheres que possuem filhos, equilibrar os compromissos domésticos com os filhos e o trabalho. Sobre a maternidade, apenas 10 % das graduandas entrevistadas possuem filhos. Desse percentual, o principal obstáculo relatado foi a dificuldade em conciliar a rotina e equilibrar compromissos, família, trabalho, aulas e estudos. Além da jornada cansativa, a entrevistada 40 se queixou de ter que procurar alguém para cuidar da criança durante o horário das aulas.

Sob outro aspecto, 96% das graduandas realizam tarefas domésticas com frequência. Sendo que a maioria recebe ajuda para tal. Contudo, na opinião da entrevistada 13 o fato de a mulher desempenhar múltiplas funções e ficar sobrecarregada, alguns profissionais acreditam que ela não irá desenvolver seu trabalho de forma plena. Desse modo, na visão dessas entrevistadas a mulher precisa continuar lutando por respeito, igualdade salarial e credibilidade no ambiente contábil.

Não obstante, uma parte das graduandas relataram não visualizar nenhuma vantagem ou desvantagem de um gênero sobre o outro. Para a entrevistada 12 “o abismo existe entre ser mulher e ser independente, é cultural no país e independe da contabilidade”.

Ao serem questionadas se a conquista das mulheres no mercado de trabalho contábil foi alcançada, algumas graduandas responderam que o fenômeno aconteceu apenas em partes. Pois, de acordo com estas, as mulheres vêm buscando e estão conseguindo cada vez mais espaço no ambiente contábil mesmo que ainda exista muita desigualdade. Sendo, portanto, necessária maior representatividade feminina junto a cargos de liderança nas instituições. Segundo a entrevistada 4, “trata-se de um processo lento e parcial, devido à cultura preconceituosa e discriminante do país”.

Nesse contexto, Miranda, Mamede, Marques e Rogers, (2014) analisaram variáveis determinantes do desempenho acadêmico de estudantes de Ciências Contábeis de uma universidade pública brasileira e constataram que as mulheres apresentaram coeficiente de rendimento acadêmico superior ao dos homens, provando-se a competência das mulheres e a resistência de um mercado ainda paternalista.

Similarmente, a graduanda 24 tem a mesma percepção sobre a performance acadêmica das mulheres ser melhor (ou não ser pior) do que a dos homens:

. . . Sim, acredito que na contabilidade isso já é realidade. Em minha sala por exemplo, já há mais mulheres do que homens e vejo que o índice de evasão do curso por homens na minha turma foi maior do que o de mulheres. Além disso, já pude notar que o desempenho acadêmico das mulheres da minha turma é bem melhor que os dos meninos, o que pode se justificar pelo fator dedicação, que também já pude notar que as mulheres da minha sala tendem a ser bem mais dedicadas que os meninos. Deixo claro que isso não é geral, mas apenas uma constatação.

Por outro lado, parte das graduandas acreditam que esse espaço já foi alcançado em todas as profissões e que a mulher mudou o jeito como o mundo enxerga e como ela enxerga a si mesma. Por conta disso, conquistou seus direitos e sua independência financeira, deixou de se sentir submissa e dependente de outra pessoa.

Nesse contexto, em meios gerais, as entrevistadas afirmam que na realidade em que estão inseridas muitas mulheres se interessam pela contabilidade e que as barreiras estão sendo quebradas. Posto isso, para a entrevistada 22 “a não exclusividade à dedicação aos afazeres domésticos e familiares possibilitou às mulheres independência financeira e consequentemente mais participação no mercado de trabalho”.

Um exemplo citado pela entrevistada 13 dessa visão positiva é o fato da presidente atual do Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais (CRC-MG) ser uma mulher. De acordo com a entrevistada 28, a existência de eventos para a mulher contabilista contribui com a conquista da mulher no espaço contábil. Para ela, embora na sua universidade existir mais homens do que mulheres na carreira acadêmica, há uma tendência de inversão desse cenário tanto no mercado de trabalho quanto na graduação.

De certa forma, é notório que o mercado cresce e exige mais habilidades do profissional contábil. Para a entrevistada 42, o fato de as mulheres estudarem mais do que o homem representa um passo à frente na preparação para a carreira profissional. Oposto a isso, na opinião da entrevistada 1 “tendo competência as oportunidades são as mesmas”.

Sob outro ponto de vista, a entrevistada 38 aponta que há outros desafios a serem superados:

. . . Acredito que a maior dificuldade é na verdade a equiparação de todos os "setores" contábeis, onde a remuneração seja igual e a responsabilidade de cada setor seja equiparada. Como disse, o setor fiscal é que remunera melhor e os homens dominam, passando a ser uma situação injusta com as profissionais que estão em cargos subestimados.

Nesse contexto, grande parte das entrevistadas acredita que a figura do contador ainda seja uma imagem masculina e que há muito a ser feito para que a imagem feminina seja vista com mais naturalidade. “As mulheres devem conquistar não somente o mercado de trabalho como também a sua inserção na graduação dessa área” (Entrevistada 11).

Existiu também uma parcela das entrevistadas que não acredita que as conquistas necessárias foram alcançadas em nenhuma área e que há muito o que melhorar na contabilidade devido ao baixo percentual de proprietárias e executivas no setor contábil. Além dessa problemática, a entrevistada 35 aponta que “ainda existe o preconceito moral, o assédio, o desrespeito e a desigualdade por parte dos homens. Não acredito que isso seja alcançado na contabilidade, pois existem certos assuntos que se a pessoa não fizer a mudança de dentro de si própria não haverá resultado algum”.

Por sua vez, estudantes que ainda não tiveram contato com o mercado de trabalho contábil não souberam descrever essa realidade. Contudo, disseram que, na graduação, fica perceptível o interesse e a conquista das na contabilidade.

4.3 Percepção das Mulheres com Ensino Superior Completo

Em relação as tarefas de liderança, 23,3% nunca realizaram tarefas de liderança no trabalho. O restante que realiza ou já realizou alguma tarefa de liderança listou como são desenvolvidas tais tarefas. Sendo a maioria coordenação e liderança de equipes, coordenação do curso de Ciências Contábeis, coordenação de atividades e projetos, coordenação de atividades de um departamento dentro de um escritório, realização de atividades de estratégia, direção e decisões sobre compras, gerenciamento do escritório contábil, gestão de equipes, como novatos, estagiários. Tais atividades são desenvolvidas, segundo as entrevistadas, através de conversas e direcionamento, de forma tranquila.

Quanto ao nível da organização do trabalho, 44,2% trabalham em nível operacional, composto por funcionários, 16,3% em nível estratégico, composto por diretores e presidentes, e 39,5% em nível tático, composto por chefes e gerentes.

Ao passo que, 51,2% das mulheres entrevistadas que já estão no mercado de trabalho contábil não ocupam ou nunca ocuparam algum cargo de chefia no mercado de trabalho e 48,8% afirmaram o contrário. No geral, as áreas de atuação das entrevistadas apresentadas são: administrativa, analista contábil, analista de controles, analista financeiro, assistente contábil, assistente fiscal, auditoria interna, auxiliar administrativo, bancária, *Business Controller*, chefia do setor de compras, coordenadora de curso de Ciências Contábeis, funcionária pública, empresária, gerente, coordenadora do departamento pessoal, proprietária de escritório, recursos humanos, sócia, técnica em contabilidade e diretoria. A partir disso, devido a heterogeneidade das áreas de atuação não foi possível analisar a presença de *pink collar work*, isto é, guetos femininos ocupados por mulheres e limitados a áreas corporativas específicas.

Segundo as universitárias estudadas, os motivos que influenciaram na escolha do curso que apareceram em ordem de maior frequência foram: acreditou que possuía vocação e habilidade para a profissão, amplo mercado de trabalho, influência familiar, conversou com outros profissionais do mercado, possibilidade de trabalhar com a gestão ou a abertura de empresas, qualidade da universidade e condições econômicas do país. Além desses, foram citados o início de carreira na área antes de escolher o curso sendo escolhido por influência do próprio ambiente de trabalho e por gostar de matemática.

Ao serem questionadas se o curso atendeu às expectativas, 46,5% disseram que em partes, 7% responderam não e 46,5% sim. Ao passo que 90,7% responderam que se encontram satisfeitas com a escolha da profissão. Leal, Miranda e Carmo (2013) deduziram em seu estudo que as expectativas dos discentes de Ciências Contábeis ao ingressar no curso estão, em sua maioria, ligadas aos benefícios profissionais, sendo o curso um caminho alcançar os objetivos desejados.

Em relação a discriminação de gênero, 39,5% das mulheres afirmaram que nunca se sentiram estereotipadas no ambiente de trabalho, enquanto que os 60,5% restantes já se sentiram desse modo pelo menos uma vez. Mais de 40% das mulheres com ensino superior completo afirmaram já terem sofrido discriminação de gênero no trabalho e 55,8% responderam que nunca vivenciaram esse problema. Análogo a isso, Rocha Coutinho e Rocha Coutinho (2011) observaram esse fenômeno onde as entrevistadas, mulheres executivas e gerentes, relataram se sentirem, levemente, discriminadas em relação a cargos mais elevados, com a necessidade de provar ser eficiente. No relato dessas mulheres, surge a necessidade de se impor como mais competente em razão da sua imagem estar associada com traços tradicionalmente não adequados para a vida profissional, como ser mais emotiva e menos

autoritária.

É válido ressaltar que, segundo Thome (2012), a desigualdade de gênero é fundamentada na divisão sexual do trabalho que atribuiu responsabilidades aos homens sobre áreas produtivas e às mulheres áreas reprodutivas. Essa separação envolve tanto a de trabalhos considerados tipicamente femininos e outros masculinos quanto a valorização do trabalho do homem acima do da mulher. Outro ponto importante do autor é em relação às políticas de recrutamento, o que ele chama de discriminação indireta - no momento em que a mulher procura por emprego exigências desnecessárias para a vaga acabam por prejudicar mais elas do que os homens.

Das 43 graduadas, 39,5% possuem filhos. Diante disso, uma parte relatou não sentir dificuldades em conciliar a vida profissional com a maternidade, pois tiveram apoio para tal. Entretanto, outras relataram que tiveram dificuldade em se organizar, conciliar e com quem deixar os filhos. Para a entrevistada 66, “o fato de poder ser mãe novamente causa um certo desconforto na gerência”. A entrevistada 78 foi demitida de um cargo de gestão três meses após voltar da licença maternidade, de acordo com ela: “a licença era estendida e tirei mais 1 mês de férias, portanto fiquei 7 meses fora. Com isso, eles reorganizaram o setor na minha ausência e cortaram a minha vaga”.

Arelado a esse desafio, existe o sentimento de culpa, segundo a entrevistada 64: “No ambiente do trabalho por mais que as leis trabalhistas me garantem alguns direitos, muitas vezes é como se eu tivesse fazendo algo errado assegurando esses direitos com relação aos meus filhos”. Nesse sentido, 51,2 % das mulheres graduadas entrevistadas afirmaram sentir dificuldades ligada ao gênero ao ingressar no mercado de trabalho.

De modo geral, 58,1% nunca se sentiram constrangidas devido ao assédio moral ou sexual dentro do ambiente corporativo, enquanto os 41,9% restantes já se sentiram incomodadas com esse problema pelo menos alguma vez.

Ao serem questionadas se foi possível identificar algum obstáculo ou deficiência na gestão que as impedisse de alcançar postos de comando uma parte das entrevistadas, responderam que nunca. Na opinião da entrevistada 85, “na empresa em que trabalho, somos a maioria mulheres, então não enfrentamos estes problemas, a maioria dos cargos de chefia são ocupados por mulheres”. De modo semelhante, para a entrevistada 78: “apesar de na empresa em que trabalho o mundo ser masculino, devido as relações com a engenharia, no setor de finanças a prioridade é para as mulheres. Existem 9 cargos de *Business Controllers* dessa empresa no Brasil e todos estão ocupados por mulheres”.

Contudo, outra parte alegou sentir o problema. De acordo com a entrevistada 64, “muitas das vezes me senti privada de fazer algumas atividades que pudesse acrescentar em meu crescimento profissional”.

Algumas entrevistadas acreditam que existem empresários que preferem contadores homens e que possuem receio de colocar uma mulher à frente por receio dela colocar a família à frente da empresa ou por achar que o homem é mais competente. Na visão dessas, quanto maior o nível hierárquico, menor a quantidade de profissionais contábeis do gênero feminino. A entrevistada 84 lamentou o fato de a segregação por sexo existir em diversas áreas do mercado de trabalho não somente na contabilidade.

Em relação a diferença salarial, 62,8% das mulheres responderam que um profissional do sexo masculino que realiza a mesma função não recebe mais, 18,6% não sabem e 18,6% disseram que sim, eles recebem mais.

Em outro cenário, 34,9% afirmaram trabalhar em um ambiente predominantemente masculino e 65,1% não trabalham em um ambiente predominantemente masculino. Nesse caminho, apenas 18,6% das entrevistadas responderam nunca ter sentido necessidade de comprovar suas habilidades, enquanto que 81,4% restantes já tiveram a sua competência questionada alguma vez.

Além disso, 97,7% das mulheres afirmaram que já tiveram que administrar múltiplas funções tanto no cargo em que trabalha quanto na família. A dupla jornada feminina é identificada em diversos estudos (Boniatti et al., 2014; Hryniewicz & Vianna, 2018; Jaime, 2011; Cruz et al., 2018). As demandas da vida familiar constituem uma barreira que em algum momento a mulher que deseja ter filhos encontrará em sua carreira.

Um estudo elaborado por Cruz et al. (2018, p.10) verificou que nenhum dos homens entrevistados “considerou que a família e os filhos poderiam prejudicar a carreira” ao mesmo tempo no que tange as mulheres “um dos fatores que provocam a desistência da carreira de auditoria é a dificuldade de conciliar a vida pessoal e profissional” (Cruz et al., 2018, p. 10). De acordo com Thome (2012), a dificuldade de conciliação é um efeito da divisão sexual do trabalho.

Higa (2016) salienta que a entrada da mulher no mercado não eliminou as tarefas domésticas e muito menos contou com a colaboração masculina para dividir a sua execução, de modo que tais atribuições foram transferidas a mulheres de menor renda, as trabalhadoras domésticas. Posto isso, 11,6% das entrevistadas afirmaram serem responsáveis pelas tarefas de casa sozinha, o restante recebe ajuda. Mesmo assim, todas relataram realizar alguma tarefa doméstica com frequência.

De um lado, as vantagens encontradas por elas na profissão contábil estão relacionadas com a alta empregabilidade, o fato de ser uma área ampla de atuação no mercado, a possibilidade de exercer diversas funções nas diferentes áreas da contabilidade. Para a entrevistada 59, que é diretora na própria empresa, a vantagem vista é poder tomar suas decisões e ser sua própria chefe.

De outro lado, as desvantagens na opinião das mulheres que já estão no mercado de trabalho são as frequentes mudanças na legislação que muitas vezes não são claras o suficiente e que geram necessidade de atualização constante, as alterações no sistemas contábeis, a desvalorização da profissão e a falta de reconhecimento pelo trabalho por parte dos clientes, a carência de profissional qualificado, a exigência de responsabilidade e compromisso do profissional, a preocupação constante, o estresse da profissão gerado pela intensidade de tarefas e pelas duplas jornadas, a baixa remuneração, o alto nível de pressão na rotina do trabalho e a ascensão da tecnologia. De modo análogo, o estudo de Luizon, Jesus, Passos e Mori (2013) cita as constantes mudanças na legislação, a falta de valorização profissional e a escassez de união da classe como as principais dificuldades no exercício da profissão. Ademais, discute-se o papel e os impactos da tecnologia na profissão (Fonseca, Taroco, Nazareth, & Ferreira, 2014).

A partir disso, o ambiente de trabalho acaba não sendo propício para o desenvolvimento profissional de mulheres. Segundo Madalozzo (2011), o “teto de vidro” resulta de mais rigidez de critérios para promoção de mulheres do que para a de homens, uma vez que tais critérios são de responsabilidade dos gestores e, na maioria das vezes, de conhecimento particular de cada empresa. Sabendo que o tempo de permanência no emprego e a remuneração também são desiguais consequentemente, permeia-se sobre o trabalho feminino o excesso de responsabilidade e longas horas de trabalho para se sentir mais bem-sucedida (Brighenti, Jacomossi, & Silva, 2015; Souza et al., 2015).

Sob a perspectiva de gênero, apontou-se como desvantagem o fato de alguns empresários preferirem contadores homens e a falta de tempo para se atualizar devido ao fato de realizar múltiplas funções. Houve também quem apontou o fato de ser mulher uma desvantagem. Sabe-se que fatores culturais e sociais também contribuem para que a carreiras femininas estejam em posição desfavorável. Gestoras entrevistadas por Salvagni e Canabarro (2015) observaram que mesmo exercendo cargos de grandes responsabilidades necessitam, pelo fato de serem mulheres, de comprovar o mérito da conquista do cargo. Nessa linha de raciocínio, as entrevistadas casadas por Hryniewicz e Vianna (2018) confessaram que a

sociedade espera que as mulheres renunciem trabalho e estudos em prol de sua família, contudo, o mesmo não é esperado pelos homens.

Inferê-se, portanto, que a existências de barreiras invisíveis permeiam a ótica empresarial pelo fato de as organizações serem dominadas por homens patriarcais que permanecem protegendo seus interesses tanto salariais quanto profissionais. (Dal Magro, Carpes, Vergini, & Silva, 2018). No estudo de Dal Magro et al., (2018), em empresas da Bolsa de Valores do Brasil, inferiu-se que a incidência do “teto de vidro” decorre de agentes internos à organização. Entretanto, a partir dos relatos das entrevistadas percebeu-se a preferência de agentes externos para serem atendidos por profissionais homens.

Diante disso, observa-se que em relação a conquista das mulheres no mercado de trabalho contábil, a maioria elogiou a evolução e afirmou que a mulher já conquistou sua participação no mercado visto que a profissão contábil deixou de ser majoritariamente masculina.

Segundo a entrevistada 63, “as grandes empresas enxergam a mulher como sinônimo de fidelidade, garra, flexibilidade e resiliência que eu mesmo passei a observar após passar por maternidade”. É perceptível na opinião de muitas o destaque das mulheres e como elas estão cada vez mais inseridas no mercado contábil, ganhando respeito e confiança dos clientes. Para a entrevistada 82, “no nível superior, somos maioria e em breve iremos ultrapassar como profissionais registrados”.

Apesar dos avanços, a busca por reconhecimento e por cargos de chefia continua. Ainda existem empecilhos para igualar a forma como os homens são recebidos pela sociedade. Desafios como preconceito, diferença salarial, estereótipos, julgamento de aparência, segundo elas, pelos clientes. Na opinião da entrevistada 84, é necessário lutar por equiparação salarial e postos de chefia.

Foi apontado também que o mercado de trabalho ainda favorece os homens e que a gravidez e licença maternidade não são vistas com bons olhos. Na fala da entrevistada 59, “acredito que possa haver alguma discriminação na contratação, principalmente de mulheres na fase de ter filhos”. Dessa maneira, o progresso vem acontecendo de forma modesta. Para a entrevistada 64:

. . . Acredito que a conquista feminina tem acontecido principalmente com mulheres que abrem mão de constituir família o ou pelo menos não querem filhos, pois assim elas conseguem se dedicar melhor ao trabalho, acredito que vem sim acontecendo na Contabilidade, é uma área boa de se trabalhar, se tem disponibilidade de aprender continuamente e se dedicar, tem grandes possibilidades de crescer profissionalmente.

Por fim, a entrevistada 58 disse acreditar que o avanço das mulheres está defasado na contabilidade devido à competência técnica da contadora ser questionada no cotidiano das empresas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a interveniência de fatores de motivação e de limitação na escolha e no desenvolvimento da carreira contábil pela percepção das mulheres. A partir do questionário aplicado, constatou-se que, em relação a motivação, as entrevistadas em grande parte optaram pela profissão contábil devido à afinidade com a área e por acreditarem na diversidade de opções que a carreira na contabilidade pode lhes oferecer.

Em relação as barreiras, apesar de uma parte não estar ciente dos desafios, muitas vezes “invisíveis” conforme a teoria do *glass ceiling* estabelece, foi possível perceber a existência desses impasses. Deduziu-se que a desigualdade salarial, a discriminação, a gestão

de tempo ligada à maternidade e a pouca participação feminina em cargos superiores representam as dificuldades relatadas com maior regularidade.

De modo geral, as entrevistadas ratificaram suas crenças na competência e dedicação das contadoras para que assumam cargos de níveis superiores, mesmo que ainda, por questões sociais e culturais, os homens são melhores vistos para cargos de liderança. Acreditam, portanto, que estão no caminho para a igualdade entre os sexos visto a conquista de espaço na contabilidade e a superação de preconceitos de um trabalho que por muitos anos foi dominado apenas pelo sexo masculino.

De certo modo, ter a credibilidade questionada por parte de clientes e patrões faz com que as contadoras se sintam mais encorajadas a buscar aprimorar habilidades profissionais. Nesse contexto, os paradigmas precisam continuar a serem quebrados na contabilidade haja visto que o processo de luta pelos direitos das mulheres ainda se estende aos dias atuais e que as mulheres vivenciam, com frequência, conflitos que o homem não precisa enfrentar. Infere-se, ainda, que a ausência de relatos relacionados ao assédio sexual no trabalho tem explicações no tabu que ronda a problemática.

Como contribuição teórica, neste estudo permitiu-se a visibilidade dos desafios enfrentados por parte das mulheres no mercado de trabalho sob a ótica contábil. Além de representatividade, o recorte dado por este trabalho promoveu o fomento da emancipação intelectual feminina, haja vista a modesta presença de mulheres em posição de liderança assim como apontado pelas teorias de *glass ceiling* e *pink collar work*. Nesse sentido, a redefinição dos papéis sociais femininos muda quando as mulheres alcançam cargos qualificados, deixam de ser as principais encarregadas de tarefas domésticas e passam a ter a consciência de suas conquistas e dos obstáculos individuais e coletivos a serem enfrentados.

Esta pesquisa teve como limitação a formação acadêmica de somente um curso e o tamanho da amostra, mas não há invalidação da mesma. Com o intuito de sanar essas lacunas, para pesquisas futuras, sugere-se a ampliação da amostra e entrevistas com contadoras que atuam como chefes ou cargos superiores dentro das empresas. Além disso, sugere-se o estudo de como as empresas ou escritórios de contabilidade contratam e promovem a diversidade de gênero com o intuito de analisar políticas relacionadas a entrada das contadoras no mercado de trabalho. A problematização do comportamento masculino dentro das empresas também é uma sugestão de estudo. Por fim, sugere-se a análise de barreiras enfrentadas por outros grupos nas relações do trabalho tais como mulheres negras e mulheres com deficiência.

REFERÊNCIAS

- Alemi, F. (2019, março 8). Nenhuma das 62 empresas do Ibovespa é presidida por uma mulher. *O Estado de São Paulo*. Economia & Negócios. Recuperado de <https://economia.estadao.com.br/noticias/governanca,nenhuma-das-62-empresas-do-ibovespa-e-presidida-por-uma-mulher,70002747615>
- Araújo, E. T., Moreira, M. A., Gomes, S. C., & Aquime, M. L. P. (2018). Fatores de decisão de carreira durante a graduação. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*, 8 (2), 151-171.
- Azevedo, N., & Ferreira, L. O. (2006). Modernização, políticas públicas e sistema de gênero no Brasil: educação e profissionalização feminina entre as décadas de 1920-1940. *Cadernos Pagu*, Campinas, (27), 213-254.
- Baldvinsdottir, G., Burns, J., Nørreklit, H., & Scapens, R.W. (2009). The image of accountants: from bean counters to extreme accountants. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 22 (6), 858-882.

- Boniatti, A. O., Velho, A. S., Pereira, A., Pereira, B. B., & Oliveira, S. M. (2014). A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho. *Revista Gestão E Desenvolvimento Em Contexto-GEDECON*, 2 (1), 19-27.
- Boniatti, A. O., Velho, A. S., Pereira, A., Pereira, B. B., & Pellicoli, A. (2013). Preconceitos enfrentados pelas mulheres contadoras em um escritório contábil de Caxias do Sul. *Anais do Seminário de Iniciação Científica de Ciências Contábeis da Faculdade da Serra Gaúcha*. Caxias do Sul, RS, Brasil, 7.
- Brighenti, J., Jacomossi, F., & Silva, M. Z. (2015). Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 34 (2), 109-122.
- Bruschini, M. C. A. (2007) Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de pesquisa*, 37 (132), 537-572.
- Cappellin, P. (2008). As desigualdades impertinentes: telhado, paredes ou céu de chumbo? *Revista Gênero*, 9 (1), 89-126.
- Casa Nova, S. P. C. C. (2014). *Contabilidade das mulheres na universidade brasileira: lucros e perdas, ingresso e permanência*. (Tese de Livre-Docência). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Cavazotte, F. S. C. N., Oliveira, L. B., Miranda, L. C. (2010). Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. *Revista De Administração*, 45 (1), 70-83.
- Conselho Federal De Contabilidade (CFC). *Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero*. Recuperado de <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>
- Cordeiro, F. A., Pereira, F. R., Durso, S. O., & Cunha, J. V. A. (2018) Complexidade Organizacional e Liderança Feminina nas Empresas de Auditoria Externa. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 15 (36), 31-48.
- Cruz, N. G., Lima, G. H., Durso, S. O., & Cunha, J. V. A. (2018). Desigualdade de Gênero em Empresas de Auditoria Externa. *Revista Contabilidade, Gestão e Governança*, 21 (1), 142-159.
- Dal Magro, C. B., Carpes, A. D., Vergini, D., & Silva, M. Z. (2018). Glass ceiling em cargos de board e seu impacto no desempenho organizacional. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 15 (34), 158-180.
- Decreto-Lei n. 9.295, de 27 de maio de 1946*. Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros, e dá outras providências Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del9295.htm
- Encontro Nacional Da Mulher Contabilista (ENMC). *História*. Recuperado de <http://enmc2019.com.br/história>

- Fonseca, R. A.; Taroco, J. S.; Nazareth, L. G. C.; Ferreira, R. N. (2014). A Importância do Contador nas Organizações. *Anais do Simpósio de Excelência e Gestão em Tecnologia – SEGET*. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 11.
- Grant Thornton. (2019). *Mulheres nos Negócios*. Recuperado de <https://www.grantthornton.com.br/grant-thornton-noticias/press-releases/2019/brasil-entra-no-top10-de-paises-com-mais-mulheres-em-cargos-de-lideranca-aponta-grant-thornton/>
- Higa, F. C. (2016). Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? *Revista Direito GV*, 12 (2), 484–515.
- Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos EBAPE.BR*, 16 (3), 331-344.
- Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística. (2007). *Pesquisa mensal de emprego – PME. Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas*. Rio de Janeiro.
- Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística. (2016). *Pesquisa mensal de emprego – PME*. Rio de Janeiro.
- Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística. (2019). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua*. Rio de Janeiro.
- Instituto Nacional De Estudos E Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2018). *Censo da educação superior 2016*. Brasília.
- Iudícibus, S., Martins, E., & Carvalho, L. N. (2005). Contabilidade: Aspectos Relevantes da Epopéia de sua Evolução. *Revista Contabilidade & Finanças*, 16 (38), 7-19.
- Jaime, P. (2011). Para além das pink collars: gênero, trabalho e família nas narrativas de mulheres executivas. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, 11 (1), 135-155.
- Kolozsvari, A. C., & Macedo, M. A. S. (2018). The Relation between Income Smoothing, Earnings Persistence and IFRS Adoption. *Brazilian Review of Finance*, 16 (2), 251-284.
- Leal, E. A., Miranda, G. J., & Carmo, C. R. S. (2013). Teoria da autodeterminação: uma análise da motivação dos estudantes do curso de ciências contábeis. *Revista Contabilidade & Finanças*, 24 (62), 162–173.
- Lei 9.029, de 13 de abril de 1995*. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm
- Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm
- Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007*. Altera e revoga dispositivos da Lei no 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei no 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e estende às sociedades de grande porte disposições relativas à elaboração e divulgação de

demonstrações financeiras. Recuperado de
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111638.htm

- Lombardi, M. R. (2006). Engenheira & gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. *Revista Tecnologia e Sociedade*, 2 (3), 63-86.
- Luca, M. M. M., Cornachione Junior, E. B., Cunha, J. V. A., & Ott, E. (2011). Associação de modelos de sucesso profissional e gênero entre graduandos de Ciências Contábeis. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 4, (2), 263-284.
- Luizon, C. C., Jesus, L. N. C., Passos, I. C., & Mori, J. S. (2013). O profissional da contabilidade do Município de Araras (SP). *Revista Brasileira De Contabilidade*, 217, 21-35.
- Madalozzo, R. (2011). CEOs e composição do conselho de administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil? *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, 15 (1), 126-137.
- Marçal, R. R., Carvalho, T. F. M., Bufoni, A. L., & Cruz, C. F. (2018). Fatores Determinantes na Escolha da Carreira Acadêmica em Contabilidade: Uma Visão de Mestrandos em Ciências Contábeis sob a Luz da Teoria do Comportamento Planejado. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, 6 (3), p. 4-20.
- Matos, G. A. F. (2018). *Um estudo sobre a escolha feminina pelo curso de Ciências Contábeis na Unir/Vilhena*. (Trabalho de Conclusão de Curso). Bacharelado em Ciências Contábeis, Universidade Federal de Rondônia, Vilhena, Rondônia, RO.
- Miranda, C. S., Miranda, R. A. M., & Araújo, A. M. P. (2013). Percepções dos Estudantes do Ensino Médio sobre o Curso de Ciências Contábeis e as Atividades do Profissional Contador. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, 3 (1), 17-35.
- Miranda, G. J., Mamede, S. P. N., Marques, A. V. C., & Rogers, P. A. B. L. O. (2014). Determinantes do desempenho acadêmico em Ciências Contábeis: uma análise de variáveis comportamentais. *Anais do Congresso USP de Controladoria e Contabilidade*. São Paulo, SP, Brasil, 14.
- Miranda, G. J., Santos, L. A. A., Nova, S. P. C. C., & Cornacchione Júnior, E. B. C. (2012). A pesquisa em educação contábil: produção científica e preferências de doutores no período de 2005 a 2009. *Revista Contabilidade & Finanças*, 24 (61), 75-88.
- Miranda, V. L., & Faria, J. A. (2016). Caricaturas e estereótipos do contador: como a imagem do profissional de contabilidade vem sendo veiculada em um jornal de grande circulação do Brasil? *RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 15 (3), 1087-1116.
- Moreira, R. L., Encarnação, L. V., Almeida Bispo, O. N., Colauto, R. D., & Angotti, M. (2013). A importância da informação contábil no processo de tomada de decisão nas micro e pequenas empresas. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 10 (19), 119-140.

NBC TG 37(R5), de 22 de dezembro de 2017. Adoção Inicial das Normas Internacionais de Contabilidade. Recuperado de [https://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTG37\(R5\).pdf](https://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTG37(R5).pdf)

Noronha, P. L. R., Santana, C. M., & Nunes, D. M. S. (2009). Percepção de classe: estudo com profissionais contadores no Distrito Federal. Universidade de São Paulo. *Anais do Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade*. São Paulo, SP, Brasil, 6.

Ortner, S. B. (1974). Está a mulher para o homem assim como a natureza para a cultura? In: *A Mulher, a cultura e a Sociedade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 95-120.

Passos, Q. C. (2010). *A Importância da Contabilidade no Processo de Tomada de Decisão nas Empresas*. (Trabalho de Conclusão de Curso). Bacharelado em Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Peleias, I. R., & Nunes, C. A. (2015). Fatores que influenciam a decisão de escolha pelo Curso de Ciências Contábeis por alunos de IES na cidade de São Paulo. *Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL*, 184-203.

Peleias, I. R., Silva, G. P., Segretti, J. B., & Chiroto, A. R. (2007). Evolução do ensino da contabilidade no Brasil: uma análise histórica. *Revista Contabilidade & Finanças*, 18 (SPE), 19-32.

Resolução CFC n.º 1.374, de 8 de dezembro de 2011. Dá nova redação à NBC TG ESTRUTURA CONCEITUAL – Estrutura Conceitual para Elaboração e Divulgação de Relatório Contábil Financeiro. Recuperado de http://www1.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2011/001374

Resolução CFC nº 560, de 28 de outubro de 1983. Regulamentação da Profissão De Contador. Recuperado de http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/docs/RES_560.doc

Rocha-Coutinho, M. L., & Coutinho, R. R. (2011). Mulheres brasileiras em posições de liderança: Novas perspectivas para antigos desafios. *Economia Global e Gestão*, 16 (1), 61-79.

Salvagni, J., & Canabarro, J. (2015). Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*, 6 (2), 88–110.

Santos, C. M. M., Carvalho, N. A., Caeiro, M., Versiani, F., & Martins, M. G. (2016). As Mulheres Estão Quebrando as Três Paredes de Vidro? Um Estudo com Empreendedoras Mineiras. *Revista Economia & Gestão*, 16 (45), 126-149.

Santos, L. M. M. (2005). O papel da família e dos pares na escolha profissional. *Psicologia em Estudo*, 10 (1), p. 57-66.

Schmidt, P., Ott, E., Santos, J. L., & Fernandes, A. C. (2012). Perfil Dos Alunos Do Curso de Ciências Contábeis de Instituições de Ensino Do Sul Do Brasil. *ConTexto*, 12 (21), 87-104.

Scott, J. W. (1986). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *The American historical review*, 91 (5), 1053-1075.

- Silva Júnior, C. P., & Martins, O. S. (2017). Mulheres no Conselho Afetam o Desempenho Financeiro? Uma Análise da Representação Feminina nas Empresas Listadas na BM&FBOVESPA. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 12 (1), 62-76.
- Silva, J. P., Bonfim, M. P., Niyama, J. K., & Silva, C. A. T. (2017). Adoção ao padrão IFRS e earnings quality: a persistência do lucro das empresas listadas na BM&FBovespa. *Revista De Contabilidade E Organizações*, 11 (29), 46-55.
- Siqueira, I. P., Melz, L. J., Santos, J. S. C., & Torres, A. L. (2013). A Inserção da Mulher Como Profissional Contábil Nos Escritórios De Contabilidade De Tangará da Serra. *Revista UNEMAT de Contabilidade*, 2 (3).
- Souza, F. M., 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.
- Tamer, C. M. V. S., Viana, C. C., Soares, L. A. C. F., & Lima, M. S. (2013). Perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho: um estudo no norte do brasil. *Revista Universo Contábil*, 9 (3), 143-162.
- Thome, C. F. (2012). *O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores*. (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo, SP, Brasil.
- Uhr, D. A. P., Frio, G. S., Zibetti, A., & Uhr, J. G. Z. (2014). Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. *Revista de Economia e Administração*, 13 (2), 194-213.
- Vinnicombe, S., & Singh, V. (2002). Sex role stereotyping and requisites of successful top managers. *Women in Management Review*, 17 (3/4), 120-130.