



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

## **Desigualdade Racial no Mercado Contábil: uma Análise sob a Perspectiva de Mulheres Negras do Rio de Janeiro<sup>1</sup>**

**LUDMILLA GOMES DA SILVA DOS ANJOS**

*Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)*

**PRISCYLA DE MOURA LOPES FURTADO**

*Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)*

**SANDRA MARIA CERQUEIRA DA SILVA**

*Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS)*

**FERNANDA FILGUEIRAS SAUERBRONN**

*Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)*

**SILVIA PEREIRA DE CASTRO CASA NOVA**

*Universidade de São Paulo (USP)*

### **Resumo**

A diversidade racial no Brasil é grande e conseqüentemente é amplo o leque de desigualdades, o que requer muitas reflexões sociais e profissionais. No mercado contábil, ainda com dificuldades, a atuação de mulheres tem crescido e elas vêm se destacando. Entretanto, para as mulheres negras, particularmente, há desafios para que alcancem postos de comando, como preconceitos raciais, sexuais e socioeconômicos. Neste sentido, este trabalho busca identificar como as mulheres negras percebem a própria carreira profissional no mercado de trabalho contábil no Estado do Rio de Janeiro. Para isso, foi feito um estudo qualitativo, de natureza descritiva, por meio da aplicação de questionário semiestruturado (com 29 questões fechadas e 7 questões abertas) autoadministrado por 52 participantes, no mês de dezembro/2020, por meio do método Bola de Neve Virtual. Os dados foram analisados por uma análise comparativa de subjetividades de mulheres com o objetivo de descrever o perfil das contadoras inseridas no mercado de trabalho contábil. O estudo indicou que existe uma relação entre menores chances de conquistar cargos de liderança e desigualdades de gênero e raça. Conclui-se que a atual configuração da estrutura social brasileira requer revisões no que tange à carreira e ascensão das mulheres negras aos cargos de liderança no mercado contábil. A pesquisa busca contribuir ao adentrar as discussões acerca das questões envolvendo gênero e raça no mercado contábil, sob a perspectiva de mulheres negras, bem como para que se ampliem os incentivos às pautas das minorias, principalmente àquelas relacionadas ao feminismo negro, como em processos seletivos e nos ambientes organizacionais.

**Palavras-chave:** Diversidade, Mercado Contábil, Mulheres Negras, Feminismo Negro.

---

<sup>1</sup> O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

## **1 INTRODUÇÃO: A BASE DA PIRÂMIDE É SEMPRE PRETA. POR QUE SERÁ?**

Diferenças sociais são questões que exigem compreensão e atenção maiores. Onde há diferenças, há pessoas que tiveram e têm suas vidas subjugadas. As desigualdades sociais estão presentes em todas as nações, são oriundas de ações discriminatórias e se apresentam sob diferentes formas, portanto, são de difícil identificação e possibilidade de medição. Conforme Soares (2020), dentre as esferas da vida, o mercado de trabalho é uma esfera que possibilita mensurar essas desigualdades, a partir da análise de duas formas significantes de discriminação: a racial e a de gênero. Ou seja, do racismo e do sexismo. Estas significâncias serão objeto de evidenciação neste artigo.

Como resultado de muitas décadas de enfrentamentos das desigualdades sociais, as mulheres estão conseguindo se inserir e ganhar espaço no mercado de trabalho (Coelho, 2014). No entanto, segundo a autora, os homens ainda detêm posições de destaque no topo dos níveis hierárquicos. A concepção de liderança está arraigada por um estereótipo masculino, dificultando a inserção de mulheres líderes nas organizações.

Há, sobretudo no Brasil, uma grande diversidade racial. Neste contexto, e ao recortar a atuação feminina fora do lar, é possível afirmar que as dificuldades de acesso e carreira oneram de forma particular as mulheres negras (Pereira, 2010). Isto devido ao racismo estrutural presente na organização do sistema-mundo (Almeida, 2019). Elas são descendentes de famílias que viveram séculos de escravização, tortura e maus tratos (Fraga filho, 2009).

O processo de escravização e o “pós-abolição” deixaram sequelas que perduram até os dias de hoje. Historicamente, as condições de imersão da mulher negra seguem desafiadoras. Há necessidades de ultrapassar diferentes obstáculos, por serem mulheres, negras e, na maioria das vezes, pobres, sofrendo assim uma tripla discriminação. Para as mulheres negras alcançarem uma posição de liderança, elas precisam confrontar o preconceito racial, sexual e econômico. Devido a situações de pré-julgamento e processos de exclusão, as chances são ainda menores para que essas mulheres possam alcançar oportunidades de trabalho nos níveis hierárquicos de mais alto escalão (Silva, 2016).

De acordo com Borsatto Junior, Zabotti e Araújo (2020) gênero e raça são condições agravantes para cenários de exclusão em todas as áreas profissionais. A contabilidade é uma área que tem crescido na conjuntura econômica mundial e está em constantes mudanças. O mercado contábil sob um contexto social e histórico também faz parte de um cenário de manutenção de desigualdades. Nessa perspectiva, tem-se estudos recentes, nacionais e internacionais, que analisaram a influência da discriminação de gênero e/ou raça na disposição do mercado contábil (Silva, 2016; Pinto, 2017; Bernd, Anzilago & Beuren, 2017; Cohen, Dalton, Holder-Webb & Mcmillan, 2018; Dal Magro, Carpes, Vergini & Silva, 2018; Silva, Ames & Giordani, 2020).

Neste sentido, torna-se válido investigar a profissão contábil, de forma a identificar possíveis mecanismos que possam se traduzir em trato de desigualdades e não acesso às oportunidades, especificamente para as mulheres negras. É necessário situar profissionalmente mulheres negras na carreira contábil. Assim, a questão que norteou esta pesquisa foi: Como as mulheres negras percebem a própria carreira profissional contábil? Optou-se por recortar a pesquisa ao contexto do Estado do Rio de Janeiro, de forma a viabilizar uma pesquisa qualitativa que, em um primeiro momento (este artigo), foi operacionalizada por meio de questionário estruturado e, em um segundo momento (continuação da pesquisa), seguirá com entrevistas em profundidade.

Assim, o objetivo geral do trabalho é identificar como as mulheres negras percebem a própria carreira profissional no mercado de trabalho contábil no Estado do Rio de Janeiro. Para atingi-lo, foram elencados os seguintes objetivos específicos: a) descrever a configuração do mercado contábil e as questões sócio-raciais que envolvem as mulheres; b) analisar as



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

experiências e subjetividades relatadas por mulheres negras e brancas, aspirantes e ocupantes de cargos de liderança na profissão contábil; e c) identificar possíveis comportamentos que resultem em desigualdade de acesso a postos de comando baseada em discriminação racial.

Mulheres negras enfrentam muitas dificuldades para acessar o mercado de trabalho, e, depois disso, alcançar postos de comando. Na área contábil as investigações nessa perspectiva ainda são incipientes, assim como reflete Silva (2016). Há lacunas nos estudos anteriores, que podem estar relacionadas à forma com a qual os desafios e as condições desiguais na profissão contábil foram e são abordados, priorizando-se uma comparação conjunta entre gênero e raça, e não uma comparação direta entre mulheres brancas e negras, por exemplo. A maioria dos estudos anteriores têm enfoque na diferença salarial, poucos focam em cargos de liderança (Borsatto Junior, Zabotti & Araújo, 2020) ou na ascensão profissional em um setor específico, como o acadêmico (Silva, 2016).

A pesquisa busca contribuir ampliando discussões acerca das questões envolvendo gênero e raça no mercado contábil. É necessário trazer essas reflexões para a contabilidade, a fim de que os/as profissionais e as empresas estejam preparados e de fato empenhadas em serem vetores de alavancagem para diversidade e inclusão de grupos racialmente excluídos, em eco às demandas do movimento negro. O reconhecimento de algumas fraquezas nas instituições reflete a sociedade em que os indivíduos estão inseridos e, argumenta-se especificamente em relação às questões raciais.

Entende-se que o estudo aponta elementos que conjuntamente somam para dificultar o acesso de mulheres negras a cargos de liderança. Espera-se também que o estudo contribua para a literatura e prática uma vez que, quão mais essas questões forem compreendidas sob a perspectiva dos sujeitos, mais chances de ampliarem-se os incentivos às pautas das minorias, principalmente àquelas relacionadas ao feminismo negro.

## **2 DESIGUALDADES DE GÊNERO E RACIAL: uma discussão teórica**

### **2.1 Racismo Estrutural: uma contextualização**

Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos reconheceu à todas as pessoas, independente de sexo, raça ou religião, a igualdade formal, o que significa que todos têm direitos iguais perante a lei. No Brasil, esse direito foi reconhecido em 1988, com a Constituição Cidadã. Ainda assim, a lei não foi capaz de alterar a difícil realidade em que a população negra vivia e ainda sobrevive - em sua grande maioria, nem de equipará-la às condições de vida das pessoas brancas. Essa desigualdade social persiste ao longo do século XX e se prolonga até o momento atual. Os poucos negros que conseguiram ascensão social também sofreram as consequências do racismo estrutural e cultural arraigadas na estrutura societal brasileira. A discriminação, nesse caso, não está pautada no aspecto econômico, mas na questão racial (Batista & Mastrodi, 2018).

A prática sistêmica de atos discriminatórios pautada no conceito de raça e que é capaz de gerar desigualdades sociais entre indivíduos conforme o grupo racial do qual eles fazem parte, é denominada racismo (Bacchetta, Maira & Winant, 2019). Segundo as autoras, a concepção de que esse fenômeno é sempre estrutural, ultrapassa as concepções individuais e institucionais, já que ele não deve ser unicamente atribuído a determinadas ações de pessoas racistas, nem a instituições que preservam o poder de um grupo racial específico no âmbito do neoliberalismo. Definir o racismo como estrutural é entendê-lo como parte da estrutura social, ou seja, fruto das relações sociais, políticas e econômicas do sistema-mundo (Almeida, 2019).

O racismo desenvolvido na sociedade tem consolidação na supremacia branca, na qual os brancos tinham domínio em diversos âmbitos da vida social, sobretudo exerciam domínio sobre a comunidade negra (Almeida, 2019). Essa realidade imposta aos negros é demonstrada por Kilomba (2019, p. 226) quando afirma “Estamos lidando aqui com o estado de luto



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

colonial, já que o sujeito branco se sente incrédulo e indignado porque as/os “Outras/os” raciais podem se tornar iguais a ele. Somos, de fato, aprisionadas/os num ato de colonialismo que somos obrigadas/os a “desfazer”.

No que diz respeito as mulheres negras, a supremacia branca no período escravista as atingia de forma que elas eram trabalhadoras em tempo integral. As escravas exerciam atividades como cozinheira, arrumadeira ou babá nas casas grandes. Além disso, meninas e mulheres escravas, assim como os meninos e homens escravos trabalhavam pesado nas lavouras. Nestes aspectos, a opressão sobre as mulheres era igual à dos homens. As escravas, além do trabalho duro também eram vítimas de abuso sexual e outros maus tratos que só poderiam ser cometidos a elas. Com o tempo, a capacidade reprodutiva das escravas passou a ser valorizada para repor e ampliar a população de escravos e escravas (Davis, 2016).

Durante o processo escravista, registra Bento (1995), a mulher negra era vista como sustentáculo da raça. Isto ocorria porque, além do acúmulo de funções, os homens negros foram excluídos da nova ordem social, vez que não tinham condições de preparo, em termos de formações e, assim, assumiam o papel de trabalhadores livres. Eles não reuniam condições de manter suas famílias. Desta forma, restou para a mulher negra a responsabilidade pela manutenção material da própria família.

No período pós-abolição, é possível constatar que as ex-escravizadas realizavam, em sua maioria, trabalhos domésticos e a minoria, serviços urbanos. Esse fato retrata o favoritismo que os brancos ricos possuíam em serem servidos por negros, como era plausível observar em jornais que anunciavam ofertas de empregos (Fraga Filho, 2009).

Considerando a vivência da mulher negra, historicamente, é possível perceber que a escravidão deixou sequelas até os dias atuais, especialmente no mercado de trabalho. As condições de imersão da mulher negra seguem desafiadoras. Nesse caso, para elas alcançarem uma posição de liderança precisam ultrapassar preconceitos racial, sexual e socioeconômico (Silva, 2016).

## 2.2 Feminismo Negro

De acordo com Joan Scott (1990), entre o século XVIII e o início do século XX, as teorias sociais relativas ao gênero não o tratavam como uma categoria de análise histórica. Essas teorias eram fundamentadas utilizando o gênero como uma contraposição entre o sexo masculino e feminino, questões ditas femininas ou, até mesmo, relacionando-o com a formação da identidade subjetiva. Até então o gênero não foi tratado como forma de discutir sistemas de relações sociais ou entre sexos. Para as feministas contemporâneas, a palavra gênero é instrumento de contestação das teorias com fundamentos descabidos que tentam explicar as desigualdades entre homens e mulheres.

Segundo Joan Scott (1990, p. 21) “[...] o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder”. A autora também defende um olhar mais vasto da categoria de gênero, que envolva, por exemplo, o mercado de trabalho e a educação.

O foco original do feminismo, o qual teve os primeiros manifestos no século XIX, foi a promoção da igualdade nos direitos contratuais e de propriedade para homens e mulheres, bem como a eliminação de casamentos arranjados, em que as mulheres se tornavam propriedades de seus maridos. Ainda no século XIX, as feministas passaram a focar na conquista de poder político, especialmente no sufrágio feminino (Krolkke & Sorensen, 2005).

Nessa perspectiva, as mulheres negras, como não eram cidadãs daquela classe, não constavam nas primeiras reivindicações feministas, as quais destacam experiências de mulheres brancas (Chalhoub & Silva, 2009). No entanto, desde sempre se fizeram ouvidas como no discurso emblemático de Sojourner Truth, em 1851, “*Ain't I a woman*”, na *Women's*





São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

*Convention*, nos Estados Unidos. É nesse sentido que surge o feminismo negro que é a definição usada para o movimento de mulheres que lutam tanto por questões de gênero quanto de raça.

hooks (2015) destaca a importância do feminismo negro, já que esse contribui de fato para a representatividade das mulheres como um todo, repugnando as práticas discriminatórias de um Estado racista, sexista e capitalista. Na sociedade estadunidense, por exemplo, o surgimento do feminismo manteve o foco nas mulheres brancas donas de casa com formação universitária, grupo seletivo de mulheres que não representavam o coletivo feminino e, de certa forma, privilegiadas. Ainda que essas mulheres brancas vivenciassem questões dignas de repúdio, essas preocupações não eram pauta política da maior parte das mulheres.

Quando se diz respeito à mulher negra, existe um universo mais complexo. Conforme Gonzalez (1982), em um contexto histórico, a mulher branca se encaixava no papel de esposa, a senhora das casas. Já a mulher negra tinha que trabalhar duro, como relatado na seção anterior. A mulher negra, segundo Gonzalez (1982), no censo de 1950, tinha um nível de educação muito baixo, sendo o analfabetismo uma situação dominante. Isso causou um viés de desigualdade racial, o que condicionou as mulheres negras, ao longo do tempo, menores chances de chegar às universidades. Em função desta realidade, de acordo com Pereira (2010), persistem as dificuldades enfrentadas por mulheres negras no mercado de trabalho frente às mulheres brancas, já que essas sempre possuíram o privilégio de nele ingressarem com algum tipo de qualificação diferenciada.

Os avanços no acesso à educação não foram suficientes para eliminar as desigualdades existentes nos espaços de poder e nas posições de alto escalão, dado que as mulheres negras não conseguem converter seus investimentos educacionais em melhores rendimentos no mercado de trabalho (Lima, Rios & França, 2013).

Isto ocorre uma vez que a condição das pessoas negras no Brasil não passa por atualização. A lógica excludente racista senhor/senhora-escrava/escravo persiste. Isto onera sobretudo as mulheres negras. No caso destas, a experiência histórica diferenciada não está presente nos discursos clássicos. As opressões experimentadas pela mulher negra não têm sido reconhecidas, conforme menciona Carneiro (2011), “assim como não tem dado conta da diferença qualitativa que o efeito da opressão sofrida teve e ainda tem na identidade feminina das mulheres negras”. Por isso, Carneiro (2003) clama pela necessidade de enegrecer o feminismo.

Araújo (2019, p. 554), ao tratar sobre os desequilíbrios intra-gênero, resultantes tanto das mazelas do escravismo quanto do racismo, aponta a posição das mulheres negras, no mercado de trabalho, que se encontram na base da pirâmide social e, assim, constituem “o segmento social mais exposto às infundáveis dinâmicas de exploração e violências”. Nessa perspectiva, a seção a seguir apresenta um panorama das questões sociais no mercado de trabalho.

### **2.3 Panorama das questões sociais no mercado de trabalho**

O mercado de trabalho é caracterizado pela oferta de mão de obra na economia e permite mensurar as diferenças sociais existentes em todo o mundo, incluindo não só as discriminações raciais como também as de gênero (Soares, 2020). As discriminações de raça e gênero são pontos estruturantes de desigualdades sociais e estão relacionadas com a reprodução de pobreza e exclusão social (Abramo, 2006). Neste sentido, as instituições podem ser observadas como vetores de mudanças sociais e elas têm o dever de apoiar a inclusão social no ambiente de trabalho.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

No mercado brasileiro, as discriminações atingem fortemente as minorias sociais como os negros, que, na verdade, são maioria da população e das pessoas ocupadas do país, quando englobados pretos e pardos no mesmo grupo. De acordo com a metodologia utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pardos e pretos estão somados em uma única categoria. Na População Economicamente Ativa (PEA) com pouco mais de 91 milhões de pessoas, mulheres e negros de ambos os sexos representam a maior parte, somando um total de aproximadamente 65 milhões de pessoas. Vale salientar que pouco mais de 18 milhões dessa população são mulheres negras que ofertam sua força de trabalho. Elas estão em desvantagem nos indicadores do mercado de trabalho (IBGE, 2010).

Contudo, há uma hierarquia de oportunidades, estabelecida em um *ranking* do maior para o menor, na qual os homens brancos estão no topo, abaixo as mulheres brancas, homens negros, e, na base da pirâmide, estão as mulheres negras (Borsatto Junior, Zabotti & Araújo, 2020). Em relação às diferenças salariais no mercado brasileiro, de acordo com Silva (2016) e Borsatto Junior, Zabotti e Araújo (2020), as mulheres têm rendimentos menores que os homens, mesmo com o nível de escolaridade equiparado. Essas diferenças são mais acentuadas quando analisadas entre homens brancos e mulheres negras. Segundo dados do IPEA (2011), pela perspectiva do desemprego, há mais mulheres e negros desempregados do que homens brancos. Para as mulheres negras, a taxa de desemprego é pouco mais que o dobro quando comparada aos homens brancos. E essas diferenças se aprofundaram durante a pandemia.

As diferenças de gênero, particularmente, sempre tiveram maior foco nas pesquisas sociais. A partir dos anos 50, surgiu a teoria dos papéis sexuais, a qual ligava as características e comportamentos de homens e mulheres à sua função na sociedade. O homem foi admitido, em aspectos dominantes, ao mercado de trabalho, à produção e à razão. Já a mulher foi enquadrada, em aspectos mais restritos, à dedicação ao lar, consumo e emoção (Nascimento & Alves, 2014).

Para além dessas diferenças também foram atribuídas às mulheres a procriação. Ou seja, o trabalho reprodutivo de gerar e de criar filhos e filhas. A maternidade foi e ainda é um obstáculo no mercado, com a percepção de mulheres com desvantagem em relação aos homens. Há também uma categorização de determinadas atividades na sociedade: julga-se umas como atividades exclusivas aos homens e outras como exclusivas às mulheres. As categorizações variam com a cultura de cada região do mundo. Apesar de que a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho esteja aumentando continuamente, os homens ainda são maioria entre os líderes. A concepção de liderança está arraigada em um estereótipo masculino, dificultando a inserção da mulher em cargos de liderança nas organizações (Coelho, 2014).

O fato de as mulheres possuírem menores oportunidades de alavancarem postos mais altos, revela-se na existência do fenômeno chamado de *Glass Ceiling*, ou “Teto de Vidro”. Este fenômeno “representa as várias barreiras simbólicas, impostas sutilmente – por isso ditas transparentes –, mas suficientemente fortes para impossibilitar a ascensão de mulheres aos mais altos postos da hierarquia organizacional” (Silva, 2016, p.15). A expressão *Glass Ceiling* surgiu nos Estados Unidos na década de 1980. Morrison e Glinow (1990) foram pioneiros ao utilizá-la, pois analisaram que naquele tempo o governo americano procurou reduzir as barreiras do mercado de trabalho a fim de que as mulheres pudessem ter acesso a vagas em conselhos e diretorias (Dal Magro et al., 2018).

De acordo com Madalozzo (2010), esse fenômeno acontece por consequência das escolhas dos gestores na promoção dos funcionários e funcionárias. Esses parâmetros não são públicos, por isso, foram denominados em alusão a uma barreira transparente para alavancagem profissional das mulheres. Para Cotter et al. (2001), o “Teto de Vidro” está



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

associado às desigualdades de gênero e raça, sendo presente na vida profissional de mulheres brancas e afro-americanas. Bjerk (2008) afirma que, além disso, esse fenômeno também está correlacionado à complexidade em parametrizar um modelo de julgamento das competências, aptidões e capacidades de cada indivíduo adequados a certos cargos nas entidades.

Observadas as desigualdades de gênero e raça, ao longo do tempo, as mulheres brancas enfrentaram vários desafios para assumir o mercado de trabalho fora de casa. No entanto, para que pudessem atuar fora de casa era necessário, e permanece sendo, voltar a onerar mulheres negras. Estas mulheres sempre trabalharam fora de casa. Esta era a condição para sobrevivência de mulheres negras no pós-abolição. São estas que assumem as atividades domésticas, impostas às mulheres, não realizadas pelas mulheres que estão atuando fora do lar.

De acordo com dados da Agência Brasil (2021), “[e]m 2018, 6,2 milhões de pessoas tinham como ocupação o serviço doméstico remunerado, que assume variadas formas, como as atividades desempenhadas por diaristas, babás, jardineiros e cuidadores. Ao todo, 92% (5,7 milhões) eram mulheres, das quais 3,9 milhões eram negras”. Situação que sofreu onerações consideráveis, aprofundando-se com o processo pandêmico da COVID-19. Desde o início da crise do coronavírus, por dados também da Agência Brasil (2021a), em março de 2020, mais de 1,7 milhão de profissionais que possuem carteira assinada perderam o emprego. Entre maio e julho de 2020, o contingente de trabalhadores/as domésticos/as sem emprego aumentou para 4,6 milhões. Neste recorte é possível identificar desigualdades relevantes relacionadas com o gênero, raça e classe.

Desta forma, o racismo se reelabora e segue perseverando, o que ocorreu mesmo dentro e diante de grupos considerados progressistas, como o então efervescente movimento pelo sufrágio feminino no Brasil, conforme o Código Eleitoral de 1932. Assim, como o feminismo que se estrutura não atenta para os direitos das populações afrodescendentes e afrodiáspóricas, é evidente que há limites do feminismo para assimilar os conflitos e as posições sociais e as experiências das mulheres negras, conforme destaca bell hooks (2015). Circunstâncias como estas fazem com que as mulheres negras sejam mantidas na base da pirâmide social.

#### **2.4. Questões sociais no mercado contábil: estudos anteriores**

O mercado contábil pode ser caracterizado pela atuação de diferentes profissionais contábeis. No âmbito das empresas, o/a profissional contábil pode ser contador/a geral, *controller*, contador/a gerencial, auditor/a interno/a, auditor/a independente, atuar em escritórios de contabilidade, entre outras opções de carreira disponíveis. Se o/a profissional for autônomo/a, também pode atuar como empresário/a contábil, auditor/a independente, perito/a contábil, consultor/a contábil entre outras possibilidades. No âmbito do ensino, pode ser professor/a, escritor/a, pesquisador/a, entre outras alternativas na carreira acadêmica. Em órgãos públicos, pode ser contador/a público/a, auditor/a de Tribunal de Contas, entre outros. E no sistema financeiro, ele/a pode ser um correspondente bancário, um/a agente/a de investimento, também dentre um leque de atuações profissionais (Marion, 2005).

A profissão contábil é culturalmente considerada masculina. As mulheres estavam invisibilizadas, dado que ficávamos por trás dos registros oficiais (Nascimento & Alves, 2014). Apesar de exercerem as mesmas atividades que os homens, as mulheres eram contratadas como secretárias dos contadores, isto é, exerciam cargos auxiliares com atividades repetitivas. Além disso, essas mulheres passavam por estereotipagem nos processos seletivos de ingresso a uma empresa (Silva, 2017).

Ao longo do tempo a participação feminina foi crescendo, fato que pode ser verificado pelo aumento do número de ingressantes em cursos de graduação (NASCIMENTO; ALVES,



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

2014). No endereço digital do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), há dados estatísticos de 2020 com percentuais de mulheres com registros ativos nos cadastros dos Conselhos Regionais de Contabilidade, com percentual de 42,75%, o que ressalta a participação feminina no mercado contábil brasileiro (CFC, 2020). Entretanto, esses dados não capturam a composição de contadoras por raça, não sendo possível obter um número preciso de contadoras negras atuantes.

Embora o mercado contábil tenha uma conjuntura envolvida com tantas adaptações técnicas, sob o contexto social e histórico, ele também faz parte de um cenário de discriminação. Segundo Silva (2016, p. 205), “[p]ara corresponder às demandas da sociedade e do mercado, é preciso ter em vista uma contabilidade dialógica, que respeite diferenças e leve a sério os conflitos interpretativos e ideológicos”.

Neste contexto de diferenças sociais, constata-se na literatura as desigualdades relacionadas a gênero e raça na contabilidade, mas a maior parte dos estudos tem foco nas discriminações de gênero ou numa perspectiva de negros em uma leitura sexista binária, abordados em conjunto. Verificou-se estudos anteriores que analisaram a influência da discriminação de gênero e/ou raça na disposição do mercado contábil, e que são apresentados a seguir.

Sendo o primeiro trabalho no Brasil, Silva (2016) abordou a discriminação de mulheres negras na profissão contábil. Realizou um estudo qualitativo, utilizando de técnicas autoetnográficas e de história oral, com coleta de dados a partir de entrevistas semiestruturadas com professores/as egressos/as de programas de pós-graduação. A autora apresenta as barreiras de ascensão profissional das mulheres negras acadêmicas na contabilidade e os achados do estudo revelam a presença do fenômeno “Teto de Vidro” na contabilidade.

Bernd, Anzilago e Beuren (2017) verificaram a presença de mulheres entre os discentes dos programas de pós-graduação em Ciências Contábeis do Brasil, no período de 2010 a 2016. Os dados foram retirados da Plataforma Sucupira, da CAPES e quando analisados revelaram que o número de discentes do gênero feminino ingressantes nos programas são menores que os de discentes do gênero masculino, sendo as diferenças regionais um fator de influência.

Pinto (2017) analisou como a inserção, ascensão e permanência no trabalho de contadoras e auditores/as independentes é afetada pelo gênero no estado do Sergipe. Realizou-se um estudo qualitativo e quantitativo por meio de entrevistas semiestruturadas com 19 profissionais. Os achados apontam que ainda que a contabilidade tem se tornado uma profissão com número cada vez mais expressivo de mulheres e que, ainda que essas profissionais possuam uma qualificação maior em relação aos homens, a divisão por gênero no trabalho ainda é uma realidade nas trajetórias profissionais e pessoais das mulheres contadoras.

Cohen et al. (2018) examinaram a existência do fenômeno “Teto de Vidro” no contexto da profissão contábil. A abordagem do estudo foi quantitativa, com aplicação de questionário e uso de regressão logística. Os achados do estudo indicaram que há a presença desse fenômeno nas empresas americanas, sendo muito mais forte nas empresas privadas de capital fechado que nas de capital aberto.

Dal Magro et al. (2018) verificaram a presença do fenômeno “Teto de Vidro” nos cargos de *board* e seu impacto no desempenho organizacional de 61 empresas com alto volume de negociação (IBrX 100) na Bolsa de Valores do Brasil. Empregaram uma abordagem quantitativa com aplicação de modelos de regressão linear múltipla. No estudo concluiu-se que quando o “Teto de Vidro” não é presente no alcance de cargos de diretoria e





São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

conselho de administração, as empresas alcançam melhor desempenho financeiro e econômico.

Já Nganga (2019) buscou entender a influência dos processos de formação e de socialização experienciados por doutorandas de programas de pós-graduação em Ciências Contábeis na construção de suas identidades profissionais docentes. A abordagem utilizada foi qualitativa, por meio de entrevistas com 13 doutorandas de oito programas de ciências contábeis no Brasil e cinco doutorandas dos Estados Unidos. Os achados da autora confirmam que há dificuldades em alavancar verticalmente na academia da área contábil devido às diversas situações que ocorrem durante a jornada profissional dessas mulheres, o que comprova o motivo pelo qual o número de mulheres docentes é tão pequeno nos programas de pós-graduação em contabilidade.

No texto de Borsatto Junior, Zabotti e Araújo (2020) verificou-se a existência ou não da discriminação de gênero e étnico-racial na remuneração de contadores nas cinco regiões geográficas do Brasil. A pesquisa teve abordagem quantitativa, com uso de estatística descritiva e uso de modelos econométricos. Os dados sobre a remuneração dos/as contadores/as foram coletados dos microdados da Relação Anual de Informações Sociais de 2014. Os autores afirmam que existe discriminação salarial na contabilidade devido as desigualdades de gênero, etnia e raça.

Por fim, o trabalho de Silva, Ames e Giordani (2020) evidenciou aspectos de discriminação salarial sobre perspectiva do gênero na profissão de *controllers* e descreveu como estes/as percebem tais práticas. Utilizou-se de uma abordagem quantitativa por meio de Teste de Levene e o Teste t-Student, além da abordagem qualitativa com coleta de dados por meio de questionários e entrevistas, tratados por análise do discurso. As autoras constataram que há discriminação de gênero na profissão de *controller* e que a prática profissional dessas mulheres sofre interferência de questões como carga horária e assédio sexual.

A partir desse breve levantamento de estudos é possível perceber que estudos que adotem a perspectiva do feminismo negro podem ser entendidos como "o outro do outro", como coloca Grada Kilomba (2019), colocando racismo e racialização em um segundo plano também em relação a gênero e preocupações de diversidade advindas do feminismo clássico (branco e ocidental).

### 3 METODOLOGIA

O percurso metodológico procurou dar conta da discussão teórica realizada, visando ao alcance do objetivo principal deste trabalho, qual seja, identificar as condições em que as mulheres negras percebem a própria carreira profissional no mercado de trabalho contábil do estado do Rio de Janeiro.

De acordo com os dados mais atualizados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o Rio de Janeiro é um dos estados mais desenvolvidos do Brasil, com Índice de Desenvolvimento Humano (2010) de 0,761, posicionado em 4º lugar dentre os 27 estados da federação. A população estimada em 2020 é de 17,3 milhões de pessoas (IBGE, 2021). Além disso, segundo o CRERJ (2021) as mulheres totalizam aproximadamente 43% dos profissionais contábeis registrados no estado. Assim, torna-se uma região relevante para o escopo dessa pesquisa.

Nessa perspectiva, foi realizado um estudo de natureza descritiva (Vergara, 2009), com abordagem qualitativa (Minayo, Deslandes, Cruz Neto & Gomes, 2002). Para tal, inicialmente, como qualquer pesquisa demanda, foi feito um levantamento bibliográfico e, posteriormente, utilizou-se procedimentos empíricos para a construção do *corpus* da pesquisa.

A técnica de coleta de dados utilizada foi a aplicação de questionário semiestruturado autoadministrado, elaborado de acordo com a revisão de literatura sobre racismo estrutural e a

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

atuação de mulheres no mercado contábil. O questionário foi aplicado por meio da ferramenta Google Formulários® no formato *online* no mês de dezembro de 2020. Ele é constituído por 36 questões, sendo 29 questões fechadas e 7 questões abertas, além do termo de consentimento livre para a participação no estudo. As primeiras questões são de cunho pessoal, como raça/cor da pele, faixa etária, nível de escolaridade e fluência em línguas estrangeiras. As demais perguntas foram relacionadas a experiência dessas mulheres no mercado contábil.

O universo que integra este estudo é de contadoras atuantes no estado do Rio de Janeiro e as mulheres, enquanto sujeitos da pesquisa, correspondem a 52 contadoras que responderam ao questionário. As primeiras respondentes o receberam por *e-mail*. Além disso, o questionário também foi compartilhado nas redes sociais das autoras e, devido a pandemia do Covid-19, não foi aplicado de forma presencial e impressa. O método utilizado é denominado Bola de Neve Virtual, pelo qual o *link* para acessar o questionário é enviado por *e-mail* ou divulgado em alguma rede social virtual (Costa, 2018). A maioria das respondentes é atuante em diversas áreas e em diferentes empresas no mercado de trabalho contábil.

A etapa da análise de dados foi realizada com o objetivo de descrever o perfil das contadoras inseridas no mercado de trabalho contábil a partir das variáveis raça/cor da pele, faixa etária, nível de escolaridade, fluência em línguas estrangeiras, entre outras, por meio de uma análise comparativa de experiência e subjetividades de mulheres.

#### 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Conforme mencionado, os dados foram obtidos por meio de um questionário respondido por um total de 52 contadoras atuantes no estado do Rio de Janeiro. Os dados foram coletados separados, mas interpretados considerando mulheres que se declararam pretas e pardas como sendo do mesmo grupo, conforme a metodologia do IBGE. Assim, no que se refere ao perfil das respondentes foram obtidos os seguintes resultados:

**Tabela 1** Raça/Cor da pele x Faixa etária (em ano) x N° de respondentes

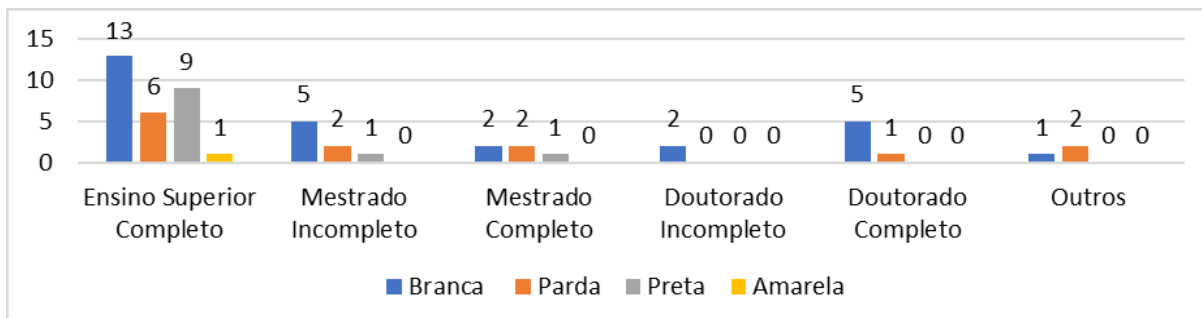
Raça/ Cor da pele	Faixa etária (em anos)				Número de respondentes	% de respondentes
	(20-30)	(31-40)	(41-50)	(51-60)		
Branca	7	11	8	2	28	53,85%
Parda	7	4	1	0	12	23,08%
Preta	3	7	0	1	11	21,15%
Amarela	0	1	0	0	1	1,92%
Indígena	0	0	0	0	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaboração própria.

Conforme a Tabela 1, de modo em geral, foram equilibradas as respostas entre mulheres brancas e não brancas. Em relação à idade, 17 estão dentro da faixa etária de 20 a 30 anos, sendo 58,82% do total negras. Dentre as respondentes, 23 estão na faixa de 31 a 40 anos, sendo equilibrado o percentual entre brancas e não brancas. Nove estão na faixa de 41 a 50 anos, sendo que 88,88% são brancas. Três estão na faixa de 51 a 60 anos, com percentual equilibrado entre brancas e negras. Não houve nenhuma participante com 61 anos ou mais. Ressalta-se a ausência completa de mulheres indígenas e a presença apenas de uma mulher que se auto identificou como "amarela".

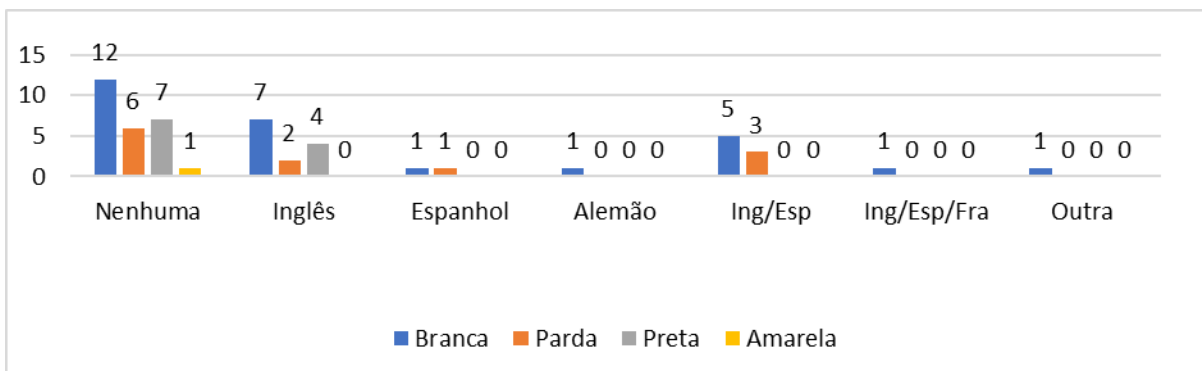
São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

Quanto à formação, foram avaliados dois quesitos: o nível de escolaridade e fluência em línguas estrangeiras. A Figura 1 mostra a relação do nível de escolaridade por raça.



**Figura 1** Nível de escolaridade  
Fonte: Elaboração própria.

Observando a figura, as contadoras brancas estão presentes em todos os níveis de escolaridade. Na opção ensino superior completo, na qual as respondentes possuem somente o diploma de graduação, as mulheres negras são maioria. Já nas opções doutorado incompleto e completo, as brancas predominam. Essas observações podem demonstrar que as mulheres brancas representam as que tiveram, historicamente, mais acesso a níveis de escolaridade mais altos. Na sequência, o segundo quesito relacionado à formação, a Figura 2 mostra a avaliação em relação a fluência em línguas estrangeiras de acordo com a autoidentificação de raça.



**Figura 2** Fluência em língua estrangeiras  
Fonte: Elaboração própria.

Nota-se que as mulheres que possuem fluência em línguas estrangeiras são maioria ou totalidade mulheres brancas. Na opção nenhuma fluência em línguas estrangeiras, as negras são maioria, somando 13 mulheres, e é a categoria em que elas mais aparecem. Sabe-se que a fluência em língua estrangeira é uma barreira ao acesso a cargos de liderança. Nos idiomas com menos projeção, a citar por exemplo o alemão, somente as brancas possuem fluência. E são as mulheres brancas e pardas que estão mais presentes no grupo que tem bilíngue, com fluência em inglês e espanhol. De um modo geral, percebe-se que mulheres brancas estão à frente na formação educacional em relação às mulheres “não brancas”.

A diferença entre o nível educacional de mulheres brancas e negras demonstra o esboçado por Pereira (2010) quando avalia as implicações relacionadas à falta de oportunidades aos negros desde o processo pós-abolição da escravatura no Brasil. No caso das mulheres brancas, desde as experiências iniciais de ingresso no mercado de trabalho, elas chegam com algum tipo de qualificação, o que não é a realidade para a maior parte da

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

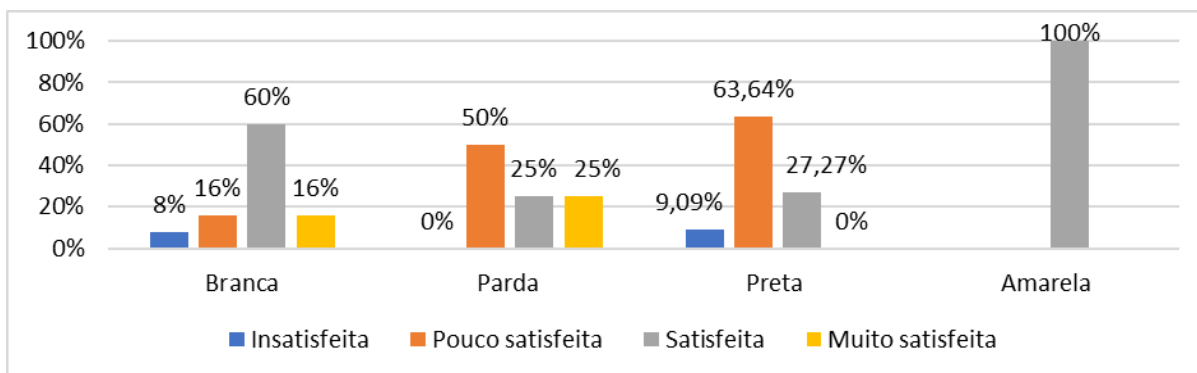
população negra, aumentando as desigualdades no mercado de trabalho. Esse privilégio da população branca proporcionado pelo sistema, alinha-se com o que Almeida (2019) denomina de racismo estrutural, fruto das relações sociais, políticas e econômicas da sociedade.

Para uma análise geral do mercado de trabalho contábil foram utilizados fatores como ocupação, tempo de atuação no mercado e área de atuação atual, entre outras. Quanto à ocupação, duas das participantes são estudantes, cinco são servidoras públicas, nove são empregadas públicas, uma é servidora e empregada pública, 28 são empregadas de empresas de iniciativa privada, uma é empresária, uma é aposentada, três são autônomas, uma é autônoma e empresária e uma tem outra ocupação. As respondentes brancas se concentram nas empresas de iniciativa privada e empresas públicas. As respondentes negras e amarela se concentram nas empresas de iniciativa privada, um indicativo das desigualdades.

No que tange a área de atuação que essas mulheres se encontram atualmente, 21 trabalham na contabilidade, 10 na área tributária/fiscal, nove em outras áreas citadas (*compliance*, logística, financeira, planejamento e prestação de contas), cinco na área acadêmica, três em auditoria e duas em na área gerencial. Em todas as raças essas mulheres atuam mais na contabilidade. Em relação ao tempo de atuação no mercado contábil, 16 das respondentes têm de zero a cinco anos, 13 têm de seis a 10 anos, oito têm de 11 a 15 anos, sete têm de 16 a 20 anos, quatro têm de 21 a 15 anos e quatro têm 26 anos de atuação ou mais.

Nota-se que a maioria, independente da raça, tem relativamente pouco tempo no mercado, isto é, até cinco anos de atuação. Quando analisado o tempo de trabalho por raça, a quantidade de mulheres brancas é equilibrada nas diferentes faixas de tempo de experiência. Já para mulheres negras, a concentração se dá nos primeiros 10 anos. Com isso, é possível perceber que as respondentes negras chegaram há menos tempo e são mais novas na carreira em relação às brancas, o que pode estar relacionado com as Políticas Afirmativas e ao estabelecimento de cotas a partir do ano de 2012, com a Lei 12.711. Desde então, mais pessoas negras conseguiram ter acesso ao ensino superior no Brasil. Também algumas empresas têm implementado cotas para mulheres em espaços onde elas antes não chegariam em função de barreiras estruturais, como diretorias e conselhos administrativos.

No questionário foi abordado o nível de satisfação referente ao salário atual, que foi dividido em: insatisfeita, pouco satisfeita, satisfeita e muito satisfeita. Essa pergunta não foi aplicável para as estudantes com dedicação exclusiva, desempregadas e aposentadas. Assim, três mulheres, que se autodeclararam como brancas, não responderam por estarem em uma das circunstâncias mencionadas. A Figura 3 apresenta o nível de satisfação salarial, de acordo com a autoidentificação de raça das respondentes.



**Figura 3** Nível de satisfação referente ao salário atual

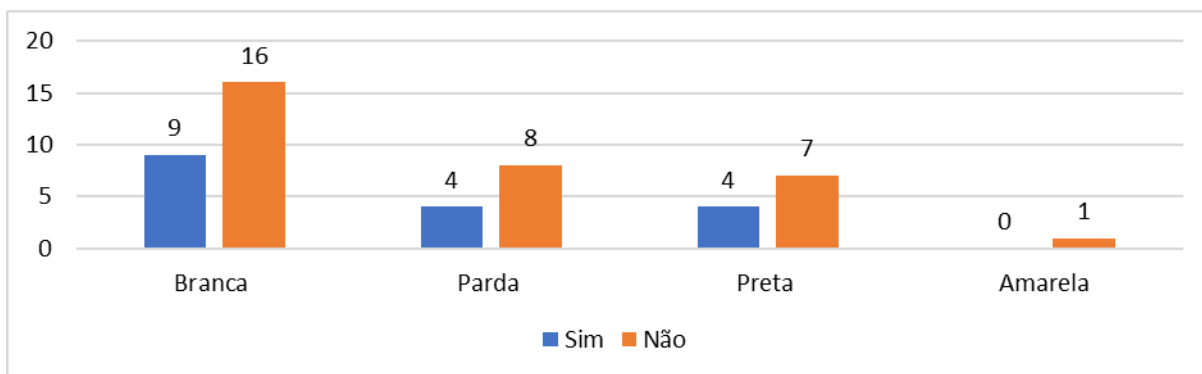
Fonte: Elaboração própria.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

Como é possível observar no gráfico, o grau de satisfação com o salário é maior entre as mulheres brancas, e o grau de insatisfação é maior entre as mulheres negras. Esse resultado está alinhado com o trabalho de Borsatto Junior, Zabotti e Araújo (2020) e Silva (2016) que apontam a existência de discriminações salariais devido às desigualdades de gênero e diferenças em função de raça. De acordo com dados do IBGE, as mulheres negras recebem menos da metade do que homens brancos. As mulheres brancas, por sua vez, têm rendimentos superiores aos dos homens negros. Ou seja, as mulheres negras, também neste recorte, estão na base da pirâmide. Com isso, a insatisfação salarial pode ser um indício dessa discriminação.

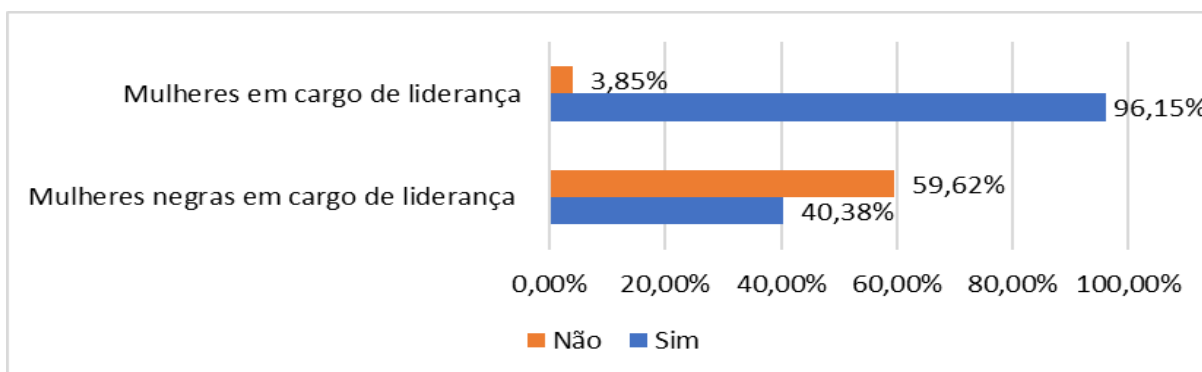
Além disso, foi levantado no questionário, se as contadoras ocupam cargos de liderança atualmente. Essa pergunta também não foi aplicável para as estudantes com dedicação exclusiva, desempregadas e aposentadas. Assim, três mulheres, que se autodeclararam como brancas, não responderam por se encaixarem nessas opções. A Figura 4 demonstra as contadoras que ocupam atualmente cargos de liderança, de acordo com a raça.



**Figura 4** Cargo de liderança atual

Fonte: Elaboração própria.

Pode-se notar que nestes resultados há mais respondentes brancas em cargos de liderança do que negras. Das mulheres que ocupam postos de liderança, 11 delas ocupam cargos na contabilidade, duas na área tributária/fiscal, uma na área gerencial, uma em auditoria, uma na área acadêmica e uma que marcou a opção "Outras", especificando trabalhar na diretoria de uma empresa. Para obter um panorama da presença de mulheres em cargos de liderança foi feita uma comparação entre mulheres, que pode ser visualizada na Figura 5:



**Figura 5** Cargos de liderança: comparação entre mulheres

Fonte: Elaboração própria.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

Foi questionado às respondentes se elas conhecem alguma mulher em cargo de liderança. As respostas obtidas foram que 96,15% delas afirmaram conhecer mulheres em cargos de topo, independente de raça. Foi indagado a essas respondentes, quantas mulheres elas conhecem nesta posição, as respostas variaram num intervalo de 4 a 13 mulheres. Em paralelo, foi perguntado quantas mulheres negras em cargo de liderança as respondentes conhecem; 59,62% das mulheres não conhecem nenhuma negra nessa posição e 40,38% conhecem alguma negra líder no mercado contábil. O número de líderes negras que as respondentes conhecem variou num intervalo de 1 a 3 mulheres, com uma resposta “menos de 10”, intervalo este inferior em relação a mulheres como um todo conhecidas em cargos de poder.

Observa-se que tratando de mulheres negras, elas aparecem menos em cargos de alto escalão, ou seja, há poucas mulheres em postos de liderança. Uma possível explicação para tal fato, conforme apontado por Silva (2016), Cohen et al. (2018), Dal Magro et al. (2018), Nganga (2019) e é o fenômeno “teto de vidro”, pelo qual mulheres e as chamadas “minorias” enfrentam dificuldades para acessar espaços de liderança e ou de decisão. As pessoas negras, em geral, são pobres e têm menos tempo de estudos, além de condições de aprofundamento de desigualdades. O que dificulta sensivelmente a chegada a cargos de liderança.

Foi questionado a todas as respondentes se elas já sofreram discriminação de gênero, 21,15% delas afirmaram que sim. Quando indagado às mulheres pardas e pretas se elas já sofreram algum tipo de preconceito racial em processos seletivos por serem negras, 22,73% responderam que sim. Nota-se que o número de mulheres que sofreu discriminação racial foi maior que o de mulheres que sofreram discriminação de gênero em processos seletivos.

Como é possível perceber, o mercado de trabalho contábil também reproduz atos discriminatórios na etapa dos processos seletivos, como aponta Soares (2020). Muitas mulheres tendem a assimilar como normal, processos discriminatórios. Isto também pode estar ocorrendo porque muitas atitudes preconceituosas se repetem tanto e com tanta frequência que são vistos, por vezes, como normais, e não recebem a atenção e trato devidos. De acordo com Silva (2016), as mulheres negras passam por estereotipagem nos processos seletivos, o que tem início desde a recepção de currículos com a determinação, por exemplo, de que constem foto, sob o argumento da “boa aparência”.

Esses dados vão ao encontro das descobertas do estudo de Cohen et al. (2018), já que afirmam que mulheres afro-americanas, asiáticas e hispânicas têm maior probabilidade de relatar a existência de um “Teto de Vidro” do que as mulheres brancas. Para Dal Magro et al. (2018), essas barreiras, muitas vezes, são criadas pelos próprios indivíduos internos às organizações, pois seus resultados revelam que há um aumento na valorização de mercado das empresas que possuem mulheres no alto escalão.

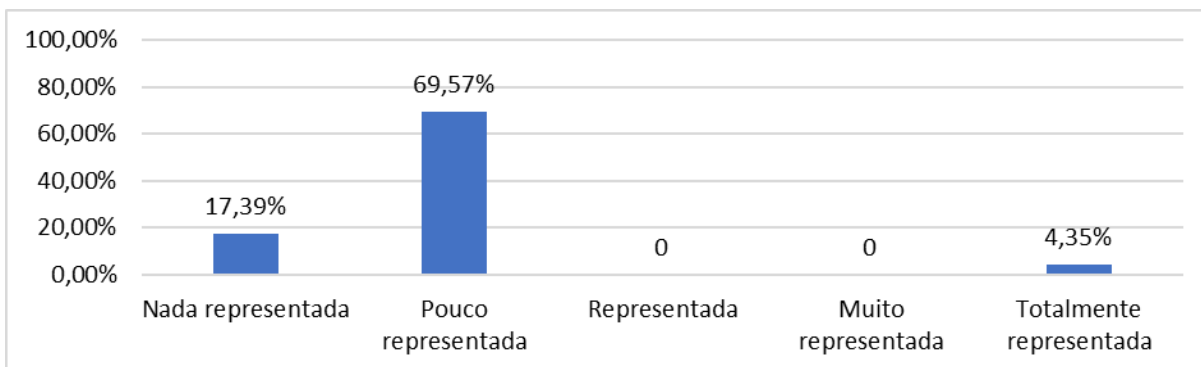
Essa realidade de discriminações de gênero e raça não é diferente quando se avalia sob ótica do ambiente organizacional, dado que 40,38% das contadoras já presenciaram ou sofreram algum tipo de discriminação por serem mulheres, em ambiente de trabalho, independente da raça. Desse percentual, 90,48% declararam que a empresa não tomou nenhuma medida cabível. Em relação a discriminação racial, na perspectiva das 52 respondentes, 19,23% já presenciaram essa situação em ambiente de trabalho. Quando indagado às negras, 17,39% afirmaram já terem sofrido preconceito no ambiente de trabalho. Desse percentual, 75% declararam que a empresa não tomou nenhuma medida cabível.

Com o objetivo de demonstrar a distribuição de pessoas contadoras e traçar um perfil do mercado contábil, observada a classificação do IBGE para raça, foi questionada a proporção de pessoas negras e brancas no setor da empresa em que as respondentes atuam. Das respondentes, 56,25% disseram que em seu setor a minoria é negra e a maioria é branca,

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

20,83% afirmaram que não há nenhuma pessoa negra e a maioria é branca, e 14,58% falaram que a proporção é equilibrada entre as raças.

Essa pergunta obteve 48 respondentes, pois a pergunta não era elegível para as duas estudantes e uma aposentada. Além disso, uma mulher deixou de responder. Esses dados corroboram com o exposto por Silva (2016) e Borsatto Junior, Zabotti e Araújo (2020) quando apontam sobre a existência de uma hierarquia de oportunidades, que reflete no mercado de trabalho contábil a discriminação existente na sociedade. Foi indagado às contadoras o quão representadas elas se sentem no mercado de trabalho contábil. A Figura 6 demonstra os resultados obtidos.



**Figura 6** Percepção de Representatividade das Contadoras

Fonte: Elaboração própria.

Em relação a representatividade, é possível perceber que mais da metade das mulheres não se sentem nada ou pouco representadas no ambiente de trabalho, pelo simples fato de serem mulheres. A questão da representatividade feminina nas corporações reforça a influência do machismo na sociedade.

De acordo com estudos anteriores a exemplo de Bernd, Anzilago e Beuren (2017) e Pinto (2017), o ingresso das mulheres nas universidades vem aumentando. Ademais, os próprios dados do CRCRJ (2021) comprovam que as mulheres são praticamente 50% dos contadores registrados no estado. Por isso, a falta de um equilíbrio no número de mulheres em ambientes corporativos em relação aos homens não pode ser atrelada à falta de profissionais femininas no mercado.

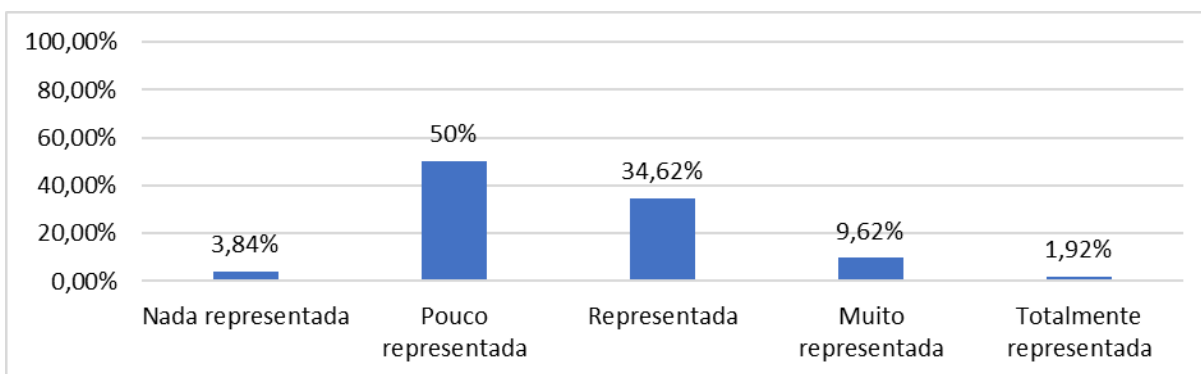
Este achado corrobora com o estudo de Nganga (2019), quando evidencia a quantidade incipiente de mulheres docentes em programas de pós-graduação de contabilidade. A autora reforça que mulheres influenciam mulheres, daí a necessidade dessa representatividade. Essa presença física crescente, mas isolada de mulheres não é capaz de gerar mudanças estruturais como um todo, é apenas o início de uma longa jornada.

Os achados de Silva, Ames e Giordani (2020) destacam que algumas mulheres podem relatar preferência em trabalhar com homens, pois acreditam que eles são mais compreensivos e fáceis de manterem um relacionamento profissional. Esse fato comprova a opressão machista que as mulheres sofrem. Elas pensam assim, pois são oprimidas e porque reproduzem estruturas construídas socialmente, em processos que alimentam uma rivalidade feminina. Isto acontece por serem vítimas e de certa forma por alimentarem, por vezes, inconscientemente essa estrutura de não representatividade da mulher no mercado.

Os resultados também são compatíveis com a pesquisa de Pinto (2017), que evidencia a participação majoritária de homens na área de Auditoria Independente. Segundo a autora, as poucas mulheres que conseguem ultrapassar as barreiras do "Teto de Vidro", acabam por incorporar o comportamento masculino. Foi indagado às contadoras pardas e pretas o quão

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

representadas elas se sentem no mercado de trabalho contábil. A Figura 7 demonstra os resultados obtidos.



**Figura 7** Percepção de Representatividade das contadoras negras

Fonte: Elaboração própria.

Quanto à representatividade como mulher negra, nota-se que mais da metade das pretas e pardas não se sentem nada ou pouco representadas. Quando acoplada a questão da raça ao gênero, a porcentagem que se sente totalmente representada diminui. Este resultado está alinhado com as pesquisas de Silva (2016) quando afirma que as negras sofrem desvantagens em relação às mulheres brancas. As mulheres negras estão sub-representadas nas ocupações de maior prestígio, isto é, não são representadas em espaços de poder.

O modelo de desenvolvimento econômico brasileiro fez opção por referenciais de modernização excludentes e conservadores, deixando, desta forma, a população negra na condição de “massa marginal”. Bento (1995) afirma:

[...] diversos pesquisadores têm evidenciado novas articulações entre raça e classe gestadas na consolidação do capitalismo industrial no Brasil demonstrando que as desigualdades raciais não apenas se mantiveram como também recrudesceram em alguns casos a exemplo da Região Sudeste - que registra as mais altas taxas de desenvolvimento econômico (BENTO, 1995, p. 480).

A condição apontada por Cida Bento (1995) permanece igual e talvez ainda mais agressiva, devido à crise pandêmica. Embora a realidade imponha a exclusão, algumas pessoas negras conseguiram acesso ao ensino de qualidade e agem demonstrando competências. No entanto, estas ações seguem invisibilizadas. Neste sentido, esta pesquisa contribui para dar visibilidade tanto às dificuldades de acesso a postos de liderança, enfrentadas por mulheres negras, como para dar visibilidade às que conseguiram ultrapassar as barreiras e ascender profissionalmente.

Esses resultados estão em conformidade com Cohen et al. (2018) e Silva, Ames e Giordani (2020) que evidenciaram a existência de práticas discriminatórias em empresas pela falta de políticas organizacionais para estimular a diversidade de gênero e de critérios claros para promoções nas empresas.

Esses resultados também estão em consonância com Abramo (2006), quando diz que as persistentes e expressivas desigualdades de gênero e raça exigem uma atenção maior. É um aspecto que deve ser considerado na formulação de políticas públicas em geral e especificamente nas políticas de emprego e inclusão social. Com isso, as instituições servem como vetores das mudanças sociais e elas precisam apoiar a inclusão social no ambiente laboral. Essas mudanças são capazes de diminuir as barreiras transparentes impostas a certos





São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

grupos, enfraquecendo o fenômeno “Teto de Vidro”, democratizando os espaços e dando lugar de fala a essas minorias.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho procurou identificar as condições em que as mulheres negras percebem a própria carreira profissional no mercado de trabalho contábil do estado do Rio de Janeiro. Os dados coletados entre mulheres atuantes neste mercado indicaram que existe uma relação entre menores chances de conquistar cargos de liderança e desigualdades de gênero e raça.

Do exposto, e em resposta à questão problema, é possível inferir que, pelo histórico de racismo estrutural presente nas instituições e organizações brasileiras, as mulheres negras que almejam cargos de liderança precisam ultrapassar muitos obstáculos, como preconceitos raciais, sexuais e socioeconômico e empenhar-se mais que as mulheres brancas, e muito mais que os homens.

Observados os objetivos recortados para este estudo, é possível observar que a realidade do mercado de trabalho contábil não é diferente do mercado como um todo, há desigualdades sociais e raciais. E comparando as experiências e subjetividades de mulheres brancas e não brancas, no que diz respeito ao nível de escolaridade, as mulheres brancas estão na frente, com isso elas ingressam no mercado de trabalho com um lastro maior de oportunidades e qualificações, destacando-se de alguma forma das demais candidatas.

No mercado de trabalho contábil existem discriminações de gênero e de raça presentes, especialmente as discriminações para com mulheres negras, tanto na etapa dos processos seletivos, quanto na falta de políticas de inclusão no ambiente organizacional. Outro fator que pode demonstrar a existência de desigualdades raciais e sociais é o grau de satisfação pelo salário maior entre as mulheres brancas e o grau de insatisfação maior entre as mulheres negras. E mesmo quando conquistam protagonismo, as mulheres negras não se sentem representadas.

A pesquisa apontou alguns dos elementos que corroboram para dificultar o acesso de mulheres negras à condição de líderes. As desvantagens que essas mulheres possuem em relação ao acesso à uma educação de qualidade, como o aprendizado de línguas estrangeiras, dificulta o alcance a postos mais altos na hierarquia organizacional.

Somadas, a falta de representatividade, situações de discriminação racial em processos seletivos e no ambiente organizacional, junto a carência de políticas afirmativas nas empresas para o desenvolvimento de um ambiente que valoriza as ditas “minorias sociais”, há um conjunto de elementos que ratificam que o racismo estrutural da sociedade brasileira se reproduz/repete na contabilidade. A temática em questão é atual e relevante para pensar políticas públicas que façam frente ao quadro de desigualdade, o que motiva para realização de novos estudos, como este, e a se aprofundarem nas discussões em questão.

Portanto, pode-se concluir que a estrutura do sistema-mundo, conforme estruturação atual, requer revisões no que tange à ascensão das mulheres negras aos cargos de liderança no mercado de trabalho contábil. Neste sentido, o mercado de trabalho também necessita superar as discriminações de gênero e de raça, tanto nos processos seletivos quanto no ambiente de trabalho. Por último, constata-se que são feitas poucas políticas de conscientização pelas empresas para amenizar os efeitos das discriminações. As empresas são vetores que podem diminuir as discriminações existentes. Políticas afirmativas são um começo para uma sociedade igualitária.

Uma das limitações do estudo foi o limite de espaço, o que reduziu análises e diálogo com a teoria. Adicionalmente, a limitação encontra-se na obtenção de respostas, não tendo



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

vido possível a captação de um número maior de respostas ao convite de pesquisa. Além disso, destaca-se as dificuldades naturais de coleta de dados com a técnica de questionário via *internet*, como uma possível impessoalidade das respondentes na tentativa de proteger a privacidade de suas informações. Em função da pandemia do Covid-19, não houve uma aplicação presencial e impressa do instrumento, o que suscitou maior dificuldade para a obtenção de respostas.

Futuras pesquisas poderiam aumentar a quantidade de respondentes, inclusive em termos de diversidade geográfica, e co-produzir dados por meio de entrevistas para melhor acompanhar as condições de discriminações de gênero e raça, no que se refere aos cargos de liderança na área contábil.

## REFERÊNCIAS

- Abramo, L. (2006). Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Ciência e Cultura*, 58 (4), np. Recuperado em 3 setembro, 2021, de <https://bit.ly/3fxsOO2>
- Agência Brasil. (2021a). Desemprego chega a 14,1% entre setembro e novembro de 2020. Total de desempregados no país é estimado em 14 milhões. Recuperado em 10 agosto, 2021, de <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-01/desemprego-chega-141-entre-setembro-e-novembro-de-2020>
- Agência Brasil. (2021b). Ipea: O trabalho doméstico é exercido por mulheres mais velhas. Em 2018, 80% das domésticas no Brasil tinham entre 30 e 59 anos. Recuperado em 10 agosto, 2021, de <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-12/ipea-trabalho-domestico-e-exercido-por-mulheres-mais-velhas>
- Almeida, S. (2019). *Racismo Estrutural*. São Paulo: Pólen.
- Araújo, J. (mai./ago. 2019). Mulheres negras e culturas tradicionais: memória e resistência. *Currículo sem Fronteiras*, 19 (2), 553-565. Recuperado em 3 setembro, 2021, <https://www.curriculosemfronteiras.org/vol19iss2articles/araujo.pdf>.
- Bacchetta, P., Maira, S., & Winant, H. (2019). *Global Raciality: Empire, PostColoniality, DeColoniality*. New York: Routledge.
- Batista, W. M., & Mastrodi, J. (2018). Dos fundamentos extra-econômicos do racismo no Brasil. *Revista Direito e Práxis*, 9 (4), 2332–2359. doi:10.1590/2179-8966/2018/30077
- Bento, M. A. S. (1995). Mulher Negra no Mercado de Trabalho. *Revista Estudos Feministas*, 3 (2), np. Recuperado em 3 setembro, 2021, de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16466>
- Bernd, D.C., Anzilago, M., & Beuren, I. M. (2017). Presença do gênero feminino entre os discentes dos Programas de Pós-Graduação de Ciências Contábeis no Brasil. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 11 (4), 408-429. doi: <https://doi.org/10.17524/repec.v11i4.1487>



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- Bjerk, D. (2008). Glass ceilings or sticky floors? Statistical discrimination in a dynamic model of hiring and promotion. *Economic Journal*, 118 (530), 961-982. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02157.x>
- Borsatto Junior, J. L., Zabotti, E. D., & Araújo, M. da P. (2020). Gênero, Etnia e Raça: Débito ou Crédito na Contabilidade? *Contabilidade Vista & Revista*, 31 (2). doi: <https://doi.org/10.22561/cvr.v31i2.4954>
- Carneiro, S. (2011). Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. *Geledés*. Recuperado em 3 setembro, 2021, de <https://www.geledes.org.br/enegrecer-o-feminismo-situacao-da-mulher-negra-na-america-latina-partir-de-uma-perspectiva-de-genero>
- Carneiro, S. (2003). Mulheres em movimento. *Estudos avançados*, 17, 117-133.
- CFC. Conselho Federal de Contabilidade. (2020). Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero. Recuperado em 10 agosto, 2021, de <https://bit.ly/3ythtG0>
- Chalhoub, S., & Silva, F. T. da. (2009). “Sujeitos no imaginário acadêmico: escravos e trabalhadores na historiografia brasileira desde os anos 1980. *Cadernos AEL*, 14 (26), 13-45.
- Coelho, A. F. M. S. (2014). *Liderança feminina: o impacto dos estereótipos de gênero no acesso das mulheres aos cargos de liderança de topo*. Dissertação de Mestrado Programa de Pós-Graduação em Ciência da Comunicação, Faculdade de Ciências Humanas, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa.
- Cohen, J. R., Dalton, D. W., Holder-Webb, L. L., & Mcmillan, J. J. (2018). “An analysis of glass ceiling perceptions in the accounting profession”, *Journal of Business Ethics*, 35, 1-22. doi: <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4054-4>
- Costa, B. R. L. (2018). 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*, 7 (1), 15 – 37. doi: <http://dx.doi.org/10.9771/23172428rigs.v7i1.24649>
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80 (2), 655-81, 2001. doi: <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- CRCRJ. Conselho Regional de Contabilidade do Rio de Janeiro. (2021). *Conheça mais sobre a Comissão da Mulher Contabilista*. Recuperado em 3 setembro, 2021, de <http://www.crc.org.br/MulherContabilista>
- 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. doi: <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2018v15n34p158>



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- Davis, A. (2016). *Mulheres, raça e classe* (Heci Regina Candiani, Trad.). São Paulo: Boitempo.
- Fraga Filho, W. (2009). Migrações, itinerários e esperanças de mobilidade social no recôncavo baiano após a Abolição. *Cadernos AEL*, 14 (26). Recuperado em 3 setembro, 2021, de <https://bit.ly/2Vm18og>
- Gonzalez, L. (1982). A mulher negra na sociedade brasileira. In: P. Montero, M. Drumont, E. Lima, A. Goldberg, C. Albano, J. Pitanguy, L. Gonzalez & M. Luz. *O lugar da mulher: estudos sobre a condição feminina na sociedade atual* (pp. 86-106). Rio de Janeiro: Edições Graal.
- Hooks, B. (2015). Mulheres Negras: Moldando a Teoria Feminista. *Revista Brasileira de Ciência Política*, (16), 193-210.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). Cidades e Estados. Recuperado em 10 agosto, 2021, de <https://bit.ly/2VyoHt>
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). Estatísticas de Gênero. Recuperado em 18 setembro, de <https://bit.ly/3xn14S7>
- IPEA. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2011). Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça. Recuperado em 18 setembro, de <https://bit.ly/3fwNTrR>
- Kilzomba, G. (2019). *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano* (1<sup>a</sup> ed.). Rio de Janeiro: Cobogó.
- Krolkke, C., & Sorensen, A. S. (2005). “Three Waves of Feminism: From Suffragettes to Grrls”. In: *Contemporary Gender Communication Theories & Analyses: From Silence to Performance*, California: SAGE Publications.
- Lima, M., Rios, F., & França, D. (2013). Articulado gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In: M. M. Marcondes, L. P. C. Queiroz, A. C. Querino & D. Valeverde. *Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil* (pp.53-78). Brasília: Ipea. Recuperado em 3 setembro, 2021, de <https://bit.ly/3ChQjnN>
- Madalozzo, R. (2010). Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis. *Economia Aplicada*, 14 (2), 147-168. doi: <https://doi.org/10.1590/S1413-80502010000200002>
- Marion, J. C. (2005). *Contabilidade Empresarial* (11<sup>a</sup> ed.). São Paulo: Atlas.
- Minayo, M. C. de S., Deslandes, S. F., Cruz Neto, O., & Gomes, R. (2002). Pesquisa social: teoria, método e criatividade (21<sup>a</sup> ed.). Petrópolis: Vozes. Recuperado em 01 setembro, 2021 de <https://bit.ly/3ypGdil>.
- Morrison, A., & Von Glinow, M. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45, 200–208. doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.200>





São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- Nascimento, V. M. S. do, & Alves, F. J. dos S. (2014). Gênero e Carreira: um estudo de caso das percepções de contadores públicos. Trabalho apresentado no XIV Congresso USP Controladoria e Contabilidade, Novas Perspectivas na Pesquisa Contábil, São Paulo. Recuperado em 01 setembro, 2021 de <https://bit.ly/3Aev1FN>
- Nganga, C. S. N. (2019). *Abrindo caminhos: a construção das identidades docentes de mulheres pelas trilhas, pontes e muros da pós-graduação em Contabilidade*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil. doi:10.11606/T.12.2019.tde-14082019-155635
- Pereira, E. M. (2010). Marias que venceram na vida: uma análise da ascensão da mulher negra via escolarização em Salvador, BA. *Revista África e Africanidades*, (8). Recuperado em 01 setembro, 2021 de <https://bit.ly/2TUMZxH>
- Pinto, M. D. F. (2017). *Desvelando a construção das diferenças de gênero nas experiências de contadores/as e de auditores independentes em Sergipe*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Sergipe, São Cristóvão, Sergipe, Brasil.
- Scott, J. W. (1990). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, (2), 5-22.
- Silva, D. J. M. (2017). *Mulheres na contabilidade: os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, Brasil.
- Silva, M. Z., Ames, A. C., & Giordani, M. S. (2020). Discriminação Salarial de Gênero e a Percepção dos Agentes: Análise na Profissão de 'Controller'. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 19 (1), 1-18. Recuperado em 01 setembro, 2021 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7552881>
- Silva, S. M. C. da. (2016). *Tetos de Vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Ciências, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- Soares, S. (2020). Discriminação de gênero e de raça no mercado de trabalho. *Repositório do conhecimento do IPEA*. Recuperado em 01 setembro, 2021 de <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5729>
- Vergara, S. C. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisas em administração* (11<sup>a</sup> ed.). São Paulo: Atlas.