

REPRESENTATIVIDADE FEMININA: PERCEPÇÃO DAS MULHERES ACERCA DOS DESAFIOS ENFRENTADOS NA ÁREA CONTÁBIL

FEMALE REPRESENTATION: WOMEN'S PERCEPTION ABOUT THE CHALLENGES FACED IN THE ACCOUNTING FIELD

Isabele Ferreira dos Santos¹
 Larissa Karoline Souza Silva²
 Cicero Philip Soares do Nascimento²
 Hyane Correia Forte¹

RESUMO

As mulheres estão cada vez mais se inserindo no mercado de trabalho, ocupando cargos que anteriormente somente os homens poderiam ocupar. Na área contábil não houve diferença, cada vez mais mulheres ganham espaço. Porém, nota-se que ainda há desigualdades entre os gêneros, onde as mulheres além de receberem salários inferiores que os homens, ainda têm sua capacidade intelectual testada dentro das organizações. O estudo tem como objetivo identificar os desafios enfrentados na área contábil pelas mulheres do estado do Ceará. Para alcançar o objetivo proposto pela pesquisa, foram enviados questionários estruturados no Google Forms, via internet, para graduandas e profissionais de contabilidade atuantes no estado do Ceará, obtendo-se uma amostra de 83 respondentes. O questionário foi dividido em três blocos, o primeiro visando conhecer o perfil das respondentes, o segundo tratando-se da caracterização da carreira contábil e o terceiro bloco visando conhecer a experiência profissional dos participantes. A pesquisa configura-se, quanto aos objetivos, como pesquisa descritiva, quanto à forma de abordagem configura-se como qualitativa e o método utilizado na pesquisa foi o dedutivo. De acordo com a pesquisa, um dos desafios enfrentados pelas mulheres na contabilidade é a discriminação quanto ao gênero, pois acredita-se ainda que os homens são mais capacitados, tendo as mulheres sua capacidade intelectual testada. Além disso, a maternidade é um desafio que impede muitas mulheres a alcançarem cargos mais elevados dentro da organização. Embora em escala menor, constatou-se que ainda há desigualdades salariais entre os gêneros no exercício da mesma função.

Palavras chaves: Representação feminina. Mercado contábil. Mulheres.

ABSTRACT

Women are increasingly entering the labor market, occupying positions that previously only men could occupy. In the accounting area there was no difference, more and more women are gaining ground. However, it is noted that there are still inequalities between genders, where women, in addition to receiving lower salaries than men, still have their intellectual capacity tested within organizations. The study aims to identify the challenges faced in the accounting area by women in the state of Ceará. To achieve the objective proposed by the research, structured questionnaires were sent on Google Forms, via internet, to undergraduate students and accounting professionals working in the state of Ceará, obtaining a sample of 83 respondents. The questionnaire was divided into three blocks, the first aiming to know the profile of the respondents, the second dealing with

¹ Graduandas em Ciências Contábeis pela Faculdade do Vale do Jaguaribe (FVJ). isabeleferreira.cont@gmail.com e hyane.forte@fvj.br

² Professor(a) dos Cursos de Ciências Contábeis e Administração da Faculdade do Vale do Jaguaribe (FVJ). larissa.silva@fvj.br e cicero.philip@fvj.br

the characterization of the accounting career and the third block aiming at knowing the professional experience of the participants. The research is configured, in terms of objectives, as descriptive research, in terms of the approach it is configured as qualitative, and the method used in the research was deductive. According to the survey, one of the challenges faced by women in accounting is gender discrimination, as it is also believed that men are more capable than women, with their intellectual capacity being tested. Furthermore, motherhood is a challenge that prevents many women from reaching higher positions within the organization. Although on a smaller scale, it was found that there are still wage inequalities between genders in the exercise of the same function.

Keywords: Female representation. Accounting market. Women.

INTRODUÇÃO

Diante do cenário de constantes transformações em que se encontram os ambientes organizacionais, é visto que as mulheres vêm se destacando em um mercado cada dia mais exigente, passando a ocupar cargos e exercendo papéis de significativa influência, outrora ocupados somente pela figura masculina, tal fato é notório também no mercado contábil (MORENO; SANTOS; SANTOS, 2015). Apesar de inúmeras dificuldades, as mulheres têm conseguido se inserir e permanecer no mercado de trabalho mesmo cumprindo dupla jornada entre o trabalho e a vida doméstica. No entanto, observa-se que a inserção da mulher na conjuntura brasileira não evoluiu em larga escala, visto que a quebra de paradigmas sociais se apresenta como um obstáculo à sua ascensão (FRANÇA, 2009).

Por muito tempo as mulheres exerciam o papel de cuidadora das obrigações domésticas. Cuidar da casa e dos filhos era atividade unicamente desenvolvida pelas mulheres, enquanto os homens trabalhavam fora de casa. Probst (2007) afirma que foi no período da Primeira e Segunda Guerra Mundial, onde os homens precisaram ir aos campos de batalha, que as mulheres tiveram que se posicionar na frente de trabalho que seus maridos anteriormente ocupavam. Segundo Baltar e Leone (2008), foi a partir do ano de 1980, que a participação da mulher começou a ter influência no mercado e a apresentar os seus primeiros impactos. Baltar e Leone (2008) ainda ressaltam que os registros dessa década revelam que a população economicamente ativa cresceu de 39,6% para 43,3%, onde mais de um terço desse quantitativo era exclusivamente compreendido pela figura feminina.

Segundo Barsted (1999), foram necessários diversos movimentos, nacionais e internacionais, para tornar possível a efetiva participação feminina nas diversas áreas da sociedade, de forma que houvesse a igualdade de gênero. A mudança no entendimento do papel da mulher na sociedade está estreitamente ligada aos movimentos feministas, que ainda influenciaram na oferta de emprego para as mulheres. Entretanto, foi somente em 1988, com a consolidação da Constituição Federativa, que de fato as mulheres tiveram seus direitos resguardados, ao evidenciar na forma da lei a igualdade de direitos entre homens e mulheres (ALVES, 1997).

Atualmente, no Brasil, tais mudanças também influenciaram no papel da mulher em cargos de liderança. Segundo o Instituto Ethos e Ibope Inteligência, em parceria com o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para Mulher (Unifem) e Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2015 as mulheres representavam um percentual de 13,6% de cargos ocupados no nível executivo nas maiores empresas do país. Embora características intrínsecas ao pensamento de liderança estejam diretamente associadas ao perfil masculino, as mulheres têm se destacado nesses cargos por apresentar características predominantemente femininas. De acordo com Mandelli (2015), as mulheres em posição de liderança têm um cuidado maior com a equipe, passam a

identificar melhor as necessidades de cada membro em busca de melhores resultados para a organização.

Neste cenário de ampliação da participação feminina em cargos de liderança, diversos estudos foram realizados, com vistas a analisar os contextos de inserção da participação feminina, como: Forte, Silva e Abreu (2020) e Prudêncio et al. (2021), que investigaram a participação feminina em Conselhos de Administração. Enquanto Luca et al. (2011) e Maia et al. (2019) pesquisaram a participação da mulher na pesquisa científica em contabilidade no Brasil e Vaccari e Beuren (2017) investigaram a participação feminina na governança corporativa de empresas familiares listadas na BM&FBovespa. Além disso, Cielo, Wenningkamp, Schmidt (2014) estudaram a participação da mulher no agronegócio.

No mercado contábil, a participação da mulher em eventos da área tem se tornado frequente, em decorrência da procura crescente por capacitação, sendo o conhecimento um dos atributos do empoderamento feminino nos dias atuais. Nessa perspectiva, desde 1991 é realizado o Encontro das Mulheres Contabilistas (EMC) pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), levando o conhecimento a respeito do empreendedorismo contábil.

Cabe ressaltar, ainda, que as mulheres capacitadas e comprometidas pela busca de conhecimentos têm se destacado em inúmeras áreas da profissão. De acordo com dados extraídos do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) (2021), dos 518.171 profissionais da área, 42,85% são mulheres. Esse número teve um aumento de 15,4% em relação a 1996, o que mostra que a mulher vem consolidando seu espaço na área de forma considerável em comparação a outros períodos, observa-se uma disparidade entre os índices encontrados, de forma que representam uma conquista decorrente da maneira como as atividades femininas são desempenhadas. Em artigo publicado no site do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) em homenagem ao dia das mulheres no ano de 2020, enfatiza a fala da presidente da Associação Interamericana de Contabilidade (AIC), Maria Clara Cavalcante Bugarim, no qual a mesma afirma que o aumento das mulheres na contabilidade tem sido de fundamental importância, principalmente quando aliado ao termo liderança, pois mostra que a criação do Movimento da Mulher Contabilista no passado tem gerado frutos.

Em comparativo mais recente, segundo o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), em 2004 apresentou-se um total de 122.195 mulheres na contabilidade, que equivaleria a 34,03% de participação feminina, em relação ao montante de profissionais da área, que neste período totalizava 359.019. Embora a participação feminina ainda seja inferior a masculina, de 2004 para 2021, em que o percentual de mulheres nesse último em relação ao total de profissionais ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade é de 42,85% (CFC, 2021), pode-se notar um avanço de quase 9%, influenciado pelas conquistas adquiridas ao longo do tempo, fruto da competência e persistência das mulheres.

Nota-se que mesmo diante do significativo avanço, onde a mulher vem conquistando seu espaço, tanto no mercado de trabalho quanto em outras posições na sociedade, ainda há uma desigualdade entre os gêneros. De acordo com Probst (2007), as mulheres ocupam menos vagas de emprego e ainda detêm salários menores que os homens, mesmo que ambos estejam inseridos no mercado de trabalho com a mesma experiência profissional. Segundo dados extraídos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2019), mesmo em constante ascensão no mercado de trabalho ao longo dos anos, as mulheres ainda ganham 20,5% a menos que os homens.

Embora as mulheres tenham conquistado a inserção em cargos de destaque ao longo dos anos, segundo dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) (2020), no Nordeste ainda há uma grande divergência entre gêneros na ocupação de cargos de presidência dos conselhos regionais. Dentre os nove estados nordestinos, apenas em dois há mulheres ocupando a presidência no ano de 2020, sendo eles: Pernambuco e Piauí. No Estado do Ceará, somente no biênio 2014/2015 houve a primeira mulher a presidir o Conselho Regional de Contabilidade do estado.

Dessa maneira, observa-se a necessidade de identificar a representação feminina na contabilidade. Com isso, o presente estudo toma por base a seguinte pergunta de pesquisa: Quais os desafios enfrentados pelas mulheres na área contábil? A fim de responder a problemática levantada, o objetivo geral visa analisar os desafios enfrentados na área contábil pelas mulheres do estado do Ceará. Como objetivos específicos, têm-se: i) Verificar se existem barreiras que impedem as mulheres a assumirem cargos de chefia; ii) Verificar se há discriminação contra a mulher no mercado contábil; iii) Averiguar se há diferenças salariais para funções equivalentes entre homens e mulheres.

Desse modo, o viés que esta pesquisa pretende atingir é a contribuição para que a classe contábil cearense possa analisar a evolução da presença de mulheres na área contábil e quais os desafios que as mesmas enfrentam. Além disso, contribui academicamente com a discussão das desigualdades de gêneros e da representatividade feminina na contabilidade. Bem como para que as mulheres contabilistas do Estado do Ceará possam verificar a proporção do desenvolvimento e espaço que elas têm conquistado no mercado contábil. Podendo, ainda, influenciar outros acadêmicos a realizarem pesquisas buscando identificar a situação da representatividade feminina em outros estados.

A pesquisa teve sua fundamentação teórica embasada na pesquisa bibliográfica, pois foi necessário o aprofundamento histórico das mudanças ocorridas no mercado de trabalho onde foram utilizados livros e artigos científicos. Além disso, caracteriza-se como pesquisa documental, realizada por meio de levantamento de dados estatísticos encontrados em tabelas fornecidas em sites como do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Ceará (CRCCE), bem como outros. Ainda, foi descritiva, qualitativa e pelo método dedutivo, em decorrência da pesquisa ter iniciado por uma visão geral da problemática objetivando o aprofundamento acerca da representação feminina na profissão contábil.

O trabalho divide-se em cinco seções, cuja primeira seção é essa introdução, que aborda o tema geral do artigo, bem como os objetivos e a justificativa do trabalho. Na segunda seção apresenta-se o referencial teórico com um breve resumo histórico acerca das mudanças ocorridas no mercado de trabalho com a inserção das mulheres. Será abordado, também, a representatividade feminina dentro das áreas de contabilidade e a evolução do gênero ao longo dos anos, como contabilistas e em cargos de presidência dos conselhos regionais. Busca-se apresentar como tem sido a ascensão da mulher contabilista no Estado do Ceará, bem como realizar um comparativo entre os gêneros na profissão contábil. Nas seções seguintes serão apresentados: a metodologia, abordando a estrutura que será seguida para a elaboração da pesquisa, seguida das análises dos dados e por fim, as considerações finais e as referências bibliográficas da pesquisa.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho

Durante um longo período o gênero feminino foi visto de forma desigual na sociedade, sendo as mulheres excluídas de ter sua participação ativa no ambiente político e empresarial. Cabia aos homens o papel de chefiar a família e tomar decisões sobre seus pontos de interesse. A família tinha divisões específicas entre os gêneros, sendo a mulher parte principal no cumprimento de afazeres do lar e do cuidado dos filhos, enquanto aos homens o dever de cuidar dos negócios (CANEZIN, 2017).

A sociedade entendia que as mulheres eram as responsáveis pelo lar e pelo cuidado dos filhos. Tal entendimento refletiu na vida econômica das mulheres, onde as mesmas só puderam participar de forma ativa na economia quando foram inseridas no mercado de trabalho, fato que se

deu em decorrência do início da I Guerra Mundial, em 1914, e posteriormente com a II Guerra Mundial. Durante este período as mulheres passaram a ocupar os lugares nos negócios, que anteriormente era ocupado pelos homens, enquanto eles encontravam-se nos campos de batalhas (SOUSA, 2015).

Com o final da II Guerra Mundial, os homens que sobreviveram as batalhas e não tiveram parte do corpo mutilado, retornavam para seus postos de trabalhos no mercado, fazendo com que as mulheres tivessem que retomar a vida de doméstica. A partir da segunda metade do século XX, certas da capacidade com que operaram no mercado na ausência dos homens, as mulheres passaram a reivindicar os trabalhos tidos como exclusivos dos homens, assim, surgindo uma competição entre os gêneros no mercado de trabalho (QUITETE, 2010).

Durante o período pós-guerra, surgiram os movimentos feministas com a finalidade de reivindicar por igualdade entre os gêneros. Tais movimentos tiveram uma positiva contribuição para que posteriormente, em 1988, a mulher pudesse ter uma legislação favorável aos seus direitos, sendo concedido às mulheres direitos iguais aos homens (BARSTED, 1999). Ter os direitos garantidos, na forma da lei, foi uma conquista alcançada através da determinação e persistência das mulheres.

De acordo com Raquel (2008), a década de 1990 foi marcada pelo fortalecimento de participação das mulheres no mercado de trabalho e pelo aumento na autonomia de comandar a família. Nesse período, foi notório o crescimento no nível de escolaridade do gênero feminino e uma redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres. Além disso, a participação ativa da mulher na economia ganhou força, aumentando também o poder aquisitivo das mesmas.

Aos poucos, as mulheres puderam provar a competência com a qual exercem as funções que lhes são designadas. Embora ainda sejam a minoria, elas passaram a ocupar cargos em maiores níveis hierárquicos dentro de uma organização. As mulheres têm os aspectos de liderança de maneira natural, por possuírem características intrínsecas ao gênero feminino, as quais se destacam nos novos conceitos de liderança que as organizações atualmente buscam (FRANKEL, 2007).

Sobre o conceito de liderança feminina, Mandelli (2015, p. 53) afirma que:

O estilo de liderança das mulheres altamente interativo é mais adequado do que o comando-controle exercido pelo sexo masculino. Nesta linha de comportamento, as mulheres são as mais colaborativas, e por isso seu estilo de liderança agrega mais no desenvolvimento de talentos, que é um requisito do mundo organizacional atual.

De acordo com as afirmações dos autores, é possível notar que as mulheres podem, além de conquistar sua inserção no mercado, ocupar cargos de liderança por apresentarem características comportamentais mais presentes em indivíduos do gênero feminino. Dessa forma, é possível evidenciar a longa trajetória percorrida pelo gênero feminino em busca da sua inserção no mercado de trabalho. Além disso, a maneira como os movimentos nacionais e internacionais e a posterior busca por melhores capacitações fortaleceram a permanência e a ascensão do gênero dentro do mercado.

A seguir, será abordada a representatividade feminina na profissão contábil. Assim como houve uma trajetória com inúmeras dificuldades e obstáculos que precederam grandes conquistas femininas, será apresentada a história da inserção da mulher na contabilidade.

1.2 A representatividade feminina na profissão contábil

As desigualdades enfrentadas pelas mulheres perduraram por anos em diversas profissões. Na contabilidade, os homens eram os responsáveis pelo exercício da profissão. Ribeiro (2013, p. 16) conceitua a Contabilidade como “uma ciência que permite, através de suas técnicas, manter um

controle permanente do Patrimônio da empresa”. Por se tratar de uma profissão estreitamente ligada aos negócios, a profissão contábil era predominantemente desenvolvida pelos homens.

A contabilidade é uma das profissões mais antigas, pois na medida em que o homem enriquecia, via-se a necessidade de controlar seus bens através de técnicas utilizadas pelas civilizações antigas. No entanto, segundo dados extraídos de artigo publicado no site do Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais (CRCMG) (2017), a inserção da mulher na contabilidade se deu de maneira tardia, a primeira mulher a obter registro contábil foi no ano de 1947 no Conselho de Contabilidade do Estado de Minas Gerais.

Aos poucos as mulheres foram ultrapassando os obstáculos impostos e conquistando cada vez mais espaço na Contabilidade. Segundo Tonetto (2012), as mulheres detêm uma capacidade de lidar melhor com conflitos e situações que ocorrem no cotidiano, sendo ainda detalhistas e organizadas, características que mantêm um bom relacionamento com os clientes e que fortalecem a aceitação do gênero feminino no mercado contábil.

É notória a relevância da atuação feminina na profissão contábil, visto que as mesmas detêm características intrínsecas que colaboram para um bom desempenho da profissão, mantendo uma melhor interação com a equipe de trabalho e com os clientes externos.

Segundo dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) (2020), em relação a anos anteriores, como em 1996, o percentual de mulheres na contabilidade brasileira era de 27,45%. Atualmente observa-se uma discrepância quanto a este percentual, visto que apresenta em torno de 42,75%, o que mostra uma grande evolução na presença do gênero feminino na profissão contábil.

Motivados pela ascensão da mulher na contabilidade ao longo dos anos, o Conselho Federal de Contabilidade criou o Projeto Mulher Contabilista, com a finalidade de valorizar o gênero que tem se firmado com êxito no mercado de trabalho e impulsioná-las a desenvolver características empreendedoras dentro da profissão. Fruto do projeto, em 1991, ocorreu no Estado do Rio de Janeiro o I Encontro Nacional da Mulher Contabilista. O Encontro Nacional da Mulher Contabilista trouxe uma perspectiva de atualização e de valorização das profissionais contábeis, alavancando ainda mais sua participação no mercado contábil. Desde 1991, o número de mulheres que participam do encontro tem aumentado a cada edição.

A participação da mulher na profissão contábil é fruto de uma maior capacitação que as mulheres têm buscado. Segundo estudo do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) (2018), os números indicam que cada dia mais as mulheres tomam espaço nas universidades, chegando até a ultrapassar o número de homens matriculados no curso de bacharelado em Ciências Contábeis. Segundo afirmação de Azevedo (2010), é notório o aumento do público feminino na contabilidade, ocupando cada dia mais vagas no curso de Ciências Contábeis e no mercado contábil, onde o número de estudantes mulheres chega a se igualar ou ultrapassar o número de estudantes do gênero masculino.

A inserção da mulher na contabilidade tem quebrado paradigmas de que tal profissão é exclusiva ao gênero masculino. As mulheres têm mostrado que são capazes de exercer a profissão de maneira ética e responsável. A seguir será abordada a representatividade feminina na contabilidade do Estado do Ceará.

1.3 A atuação da mulher Cearense no desenvolvimento da profissão contábil

A contabilidade tem mudado seus paradigmas e na proporção que os conceitos e legislações se atualizam, necessita-se cada vez mais de profissionais qualificados para desempenhar a profissão com eficiência.

As mulheres, cada dia mais profissionalizadas, estão se consolidando na profissão contábil, chegando a posições antes ocupadas apenas pelo gênero masculino, como é o caso da presidência

do órgão máximo de contabilidade, onde há registros da primeira mulher a presidir o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) no ano de 2006, quando a Alagoana Maria Clara Cavalcante Bugarim assumiu o biênio 2006/2007. De acordo com dados extraídos do site CFC (2020), Maria Clara foi também a primeira mulher a presidir o Conselho Regional de Contabilidade de Alagoas (CRCAL), a Fundação Brasileira de Contabilidade, a Academia Brasileira de Ciências Contábeis (Abracicon) e a Associação Interamericana de Contabilidade (AIC).

Segundo o Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Ceará (2017), no Ceará, Clara Germana Rocha foi a primeira mulher contadora a assumir a presidência do Conselho Regional de Contabilidade, quase 70 anos após a criação desse conselho, o que mostra que o ingresso de mulheres em maiores níveis dentro dos órgãos contábeis do Estado se deu de maneira tardia. Dentro do Conselho foi criado o CRCCE Mulher, onde são desenvolvidos projetos e eventos da classe na capital e no interior, voltados para o público feminino, com a finalidade de desenvolver nas contabilistas cearenses uma maior busca pela capacitação e atualização sobre os assuntos pertinentes ao gênero e a profissão.

Apesar do número de mulheres na contabilidade, em um contexto geral, está em um constante avanço, de acordo com dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) (2020), no Estado do Ceará os percentuais de mulheres contabilistas tem apresentado uma redução se comparados os dados entre os anos de 2016 a 2020. Fato este que tem, conseqüentemente, tornado a diferença entre os gêneros na profissão contábil mais expressiva. No ano de 2016 tinha-se um percentual de mulheres ativas como contadoras e técnicas em contabilidade equivalente a 43,6% do total de contabilistas, enquanto atualmente têm-se o percentual de 42,4% de mulheres contabilistas ativas no Estado.

As diferenças percentuais apresentadas tendem a reduzir, visto que as mulheres são a maioria ocupando as vagas nas universidades brasileiras no curso de Ciências Contábeis. Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) (2018), no censo da educação superior do ano de 2017, o sexo feminino correspondia a 57% dos matriculados no curso de graduação em Ciências Contábeis.

Desse modo, com a constante capacitação e profissionalização das mulheres em diversas profissões, é notório o engajamento e a ascensão com que elas têm adentrado na contabilidade, quebrando paradigmas de uma profissão tradicionalmente desenvolvida pelo gênero masculino.

2 METODOLOGIA

2.1 Tipologia de Pesquisa

De acordo com a problemática de pesquisa, que são os desafios enfrentados pelas mulheres na área contábil, foram abordadas as seguintes técnicas: bibliográfica, documental, descritiva e qualitativa.

A pesquisa foi realizada por meio de procedimentos bibliográficos. Considera-se pesquisa bibliográfica “[...] um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema.” (LAKATOS; MARCONI, 2001, p. 158). A pesquisa teve sua fundamentação teórica embasada na pesquisa bibliográfica, pois foi necessário o aprofundamento histórico das mudanças ocorridas no mercado de trabalho e a abordagem da inserção da mulher tanto no mercado, como nas áreas da profissão contábil, em que foram utilizados livros e artigos científicos.

O estudo, também, utilizou-se da técnica documental, uma vez que ele se diferencia da bibliográfica no que tange as fontes, sendo elas mais diversas e dispersas (GIL, 2002). A pesquisa documental foi realizada por meio de levantamento de dados estatísticos encontrados em tabelas

fornecidas nos sítios eletrônicos do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Ceará (CRC-CE), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entre outros.

Quanto aos objetivos, optou-se pela pesquisa descritiva, pois nesse processo há um estudo das características, fatores e variáveis que estão ligadas ao processo, em que, após coletar-se os dados, é analisada a relação das variáveis identificadas com a finalidade de determinar os efeitos desta nos fenômenos em estudo (PEROVANO, 2014). Já no que tange à abordagem, a pesquisa configura-se como qualitativa, pois de acordo com Richardson (1999), essa abordagem descreve a complexidade do problema e analisa as variáveis com a finalidade de compreender os processos vivenciados por certo grupo social.

2.2 Amostra e Questionário

A pesquisa teve como público-alvo mulheres que trabalham, ou que trabalharam na área contábil no estado do Ceará. Assim, utilizou-se como instrumento de coleta de dados um questionário estruturado em 3 (três) partes. A primeira parte visa conhecer as características do perfil das participantes. A segunda parte permite a caracterização da carreira contábil das respondentes do estudo. Por fim, o terceiro bloco que está relacionado à percepção das respondentes sobre questões relativas à presença das mulheres no contexto contábil, baseado em Gonçalo (2019). Esse último bloco contou com 17 itens. Destaca-se que nesses itens utilizou-se escala de likert de 5 pontos, sendo eles: discordo totalmente, discordo parcialmente, indiferente, concordo parcialmente e concordo totalmente.

Os questionários foram aplicados por meio do Google Forms e enviados via internet. Foram respondidos 106 questionários. No entanto, 23 questionários foram retirados da amostra, uma vez que os respondentes eram homens ou mulheres que não trabalham/trabalharam no Estado do Ceará. Dessa forma, foram validadas a participação de 83 respondentes, sendo a amostra final da pesquisa. Os dados dos respondentes foram tabulados no programa Microsoft Excel, sendo analisados de acordo com os tópicos desenvolvidos na pesquisa.

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

3.1 Perfil das respondentes

A amostra do estudo é composta por 83 respondentes, das quais: 55,42% (46 respondentes) das participantes têm idade entre 20 a 25 anos, seguidas da faixa etária entre 26 a 30 anos com 19,28% (16 respondentes). Ainda, observa-se que houve uma menor participação de respondentes acima de 36 anos (9 respondentes) (Tabela 1).

Tabela 1 – Perfil das respondentes

Variáveis	Descrição	Obs.	%
Idade	20 a 25 anos	46	55,42%
	26 a 30 anos	16	19,28%
	31 a 35 anos	12	14,46%
	Acima de 36 anos	9	10,84%
	Total Geral	83	100,00%
Estado civil	Casada	15	18,07%
	Divorciada	2	2,41%
	Solteira	66	79,52%
	Total Geral	83	100,00%
Filhos	Não	72	86,75%
	Sim	11	13,25%
	Total Geral	83	100,00%
Formação	Graduação em andamento	35	42,17%
	Graduada	28	33,73%
	Especialista	10	12,05%
	Mestra	10	12,05%
	Total Geral	83	100,00%

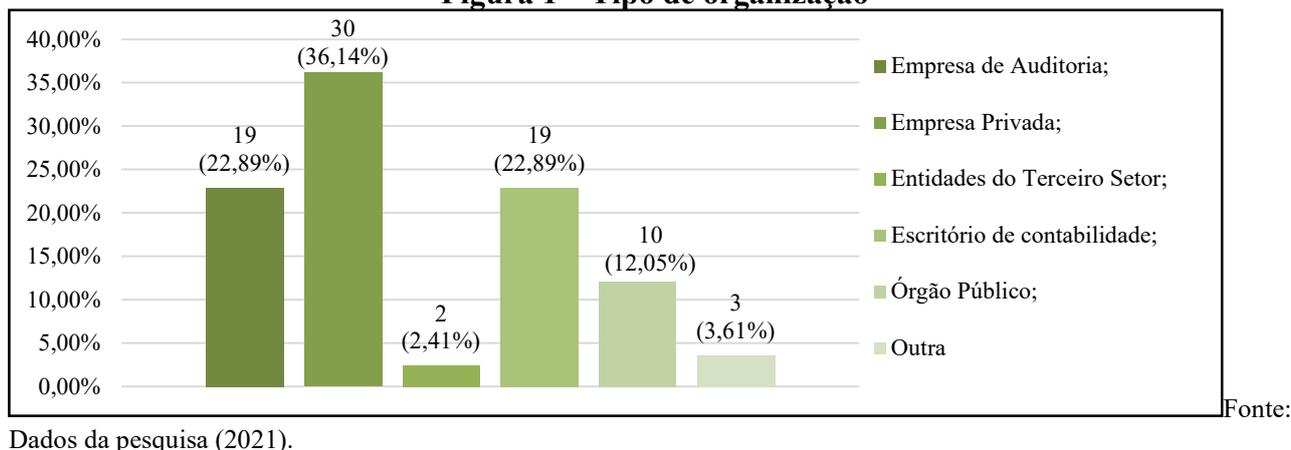
Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Observando o estado civil, do total das respondentes, 79,52% (66 respondentes) são solteiras e 86,75% (72 respondentes) não têm filhos (Tabela 1). Assim, realizando-se uma análise individual dentre as participantes que têm filhos, quatro delas afirmaram ter apenas 1 filho, enquanto três destas afirmaram ter 2 filhos. Salienta-se que 4 (quatro) respondentes não informaram o total de filhos. Por fim, as respondentes do estudo, quando se trata de formação acadêmica, são formadas por 42,17% (35 respondentes) de estudantes da graduação de Ciências Contábeis, seguidas por 33,73% (28 respondentes) de graduadas em Ciências Contábeis, e de 24,1% (20 respondentes) especialistas ou mestras, conforme Tabela 1.

3.2 Carreira Contábil

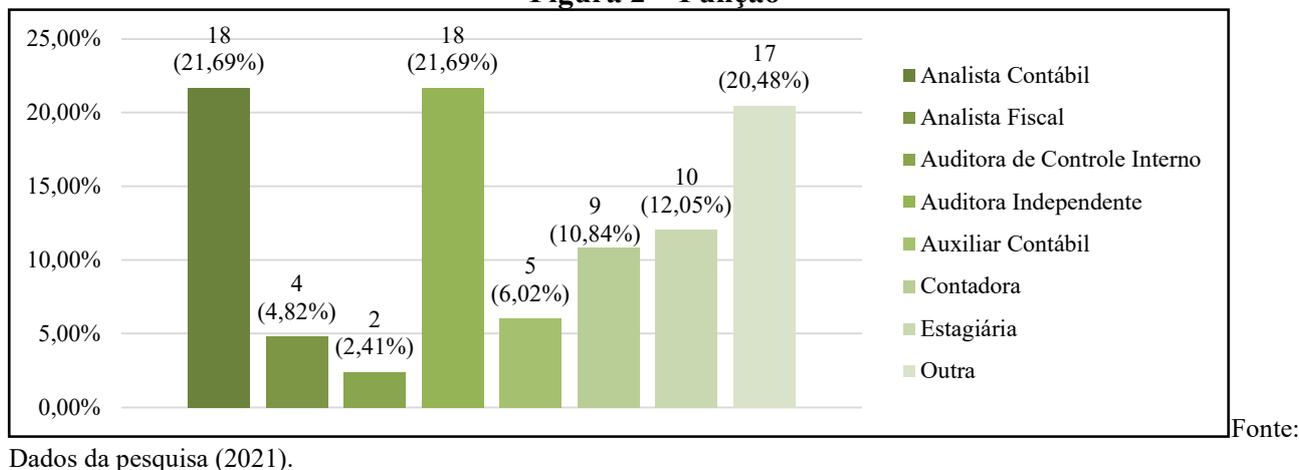
No que tange ao tipo de organização cujas respondentes atuam, 36,14% (30 respondentes) das respondentes atuam em empresas privadas (Figura 1). Em seguida, 22,89% (19 respondentes) das respondentes em empresas de auditoria, o mesmo percentual vale para os escritórios de contabilidade. Destaca-se que apenas 2,41% (2 respondentes) da amostra trabalham ou trabalharam em entidades do terceiro setor (Figura 1).

Figura 1 – Tipo de organização



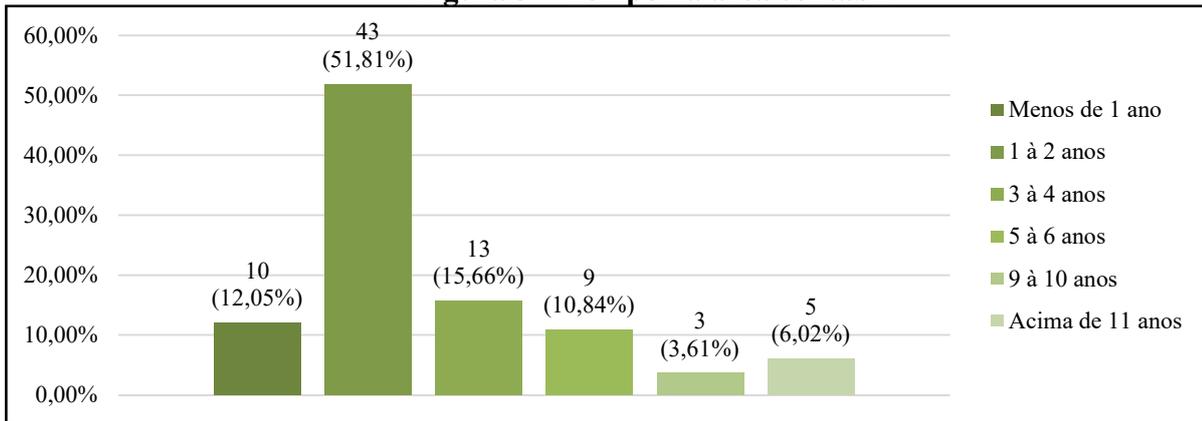
Quanto à função na área contábil que as participantes da pesquisa ocupam, observa-se que as funções com destaque foram as de Analista Contábil e Auditoria Independente, em que cada função é composta por 21,69% (18 respondentes) da amostra de respondentes (Figura 2). Ademais, realizando-se uma análise individual quanto às funções das respondentes e o tipo de organização na qual elas trabalham, verifica-se que 10 (dez) do total de analistas contábeis atuam em empresas privadas, seguidas de 5 (cinco) que atuam em escritórios de contabilidade. No que tange às auditoras independentes, todas as respondentes afirmam trabalhar em empresas de auditoria.

Figura 2 – Função



Em relação ao tempo de atuação na área contábil, a Figura 3 evidencia que 51,81% (43 respondentes) das profissionais da área contábil que responderam ao questionário estão atuando ou atuaram entre 1 (um) e 2 (dois) anos na área. Ainda, observa-se que o menor percentual de respondentes, 9,63% (8 respondentes) atua ou atuou na área em um tempo superior a 9 anos (Figura 3). Em análise individual, dentre as respondentes que ocupam função de analista fiscal e de auditoria de controle interno, observa-se que elas têm no máximo 2 anos de atuação na área.

Figura 3 – Tempo na área contábil

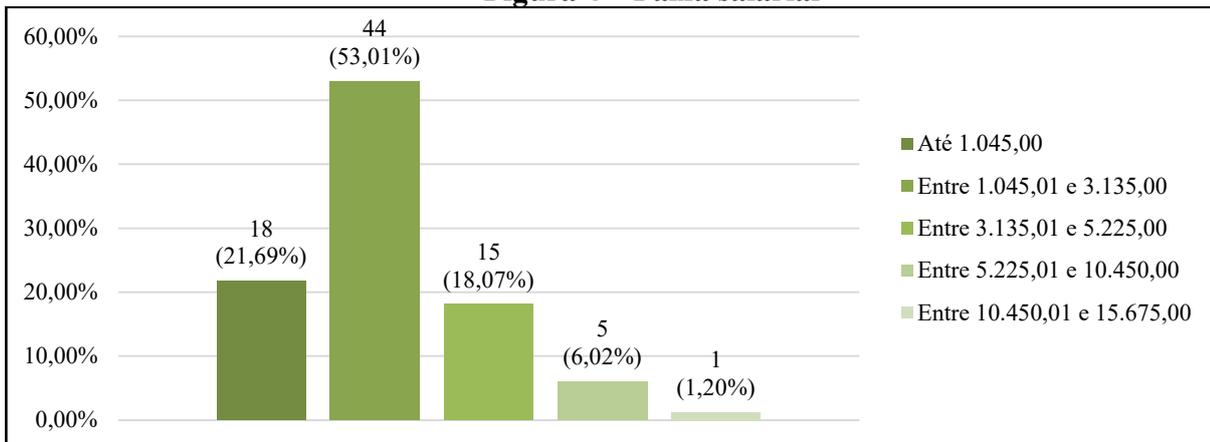


Fonte:

Dados da pesquisa (2021).

No que diz respeito à remuneração média mensal, com base na Figura 4, verifica-se que a maior parte das respondentes (44), ganham entre R\$ 1.045,01 e R\$ 3.135,00. Sequencialmente, 21,69% (18 respondentes) apresentam renda salarial de até R\$ 1.045,00. Com relação aos salários médios mensais superiores a R\$ 5.225,01, verifica-se um percentual de 7,22% (6 respondentes) do total das participantes.

Figura 4 – Faixa salarial



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Realizando-se uma análise individual quanto ao tempo de atuação no mercado contábil em relação à faixa salarial, verifica-se que das 53 respondentes que têm até 2 anos de atuação na contabilidade, 92,15% (47 respondentes) ganham até R\$ 3.135,00.

Verifica-se que, relativo ao questionamento de já ter recebido um salário inferior a um colega do gênero masculino, que exerce a mesma função, 78,31% (65 respondentes) afirmaram não ter recebido menos que um homem na mesma função. Porém, as outras 21,69% (18 respondentes) afirmam ter recebido menos que um colega homem na mesma função, conforme observado na Tabela 2.

Tabela 2 – Análise de percepções e opiniões

Já recebeu menos que um colega homem?	Obs.	%
Não	65	78,31%
Sim	18	21,69%
Total Geral	83	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O Quadro 1 apresenta os motivos que as participantes acreditam ter levado ao fato de receber menos que um colega homem no exercício da mesma função, elas acrescentam haver desigualdade de gênero, bem como ter-se em mente que os homens tem capacidade superior à das mulheres ou uma maior experiência.

Quadro 1 – Motivo de já ter recebido menos que um colega homem

Participantes	Por qual motivo você acredita que recebe/ recebeu menos que um colega homem
1	Acharem que homem tem mais capacidade que as mulheres
2	Desigualdade de gênero
3	Experiência na área
4	Machismo
5	Machismo, acho, no sentido de o homem, por ser homem, passar mais “credibilidade” (o rapaz recebia os mesmos feedbacks positivos que eu, tinha as mesmas qualificações, e foi efetivado com um salário melhor)
6	Maior credibilidade às atividades executadas pelo fato de a pessoa ser um homem
7	Na contratação, justificaram pela menor experiência.
8	Na situação específica, por falta de experiência anterior na função.
9	Não sei
10	Não sei informar
11	O patriarcado ainda exerce grande influência sobre o mercado de trabalho e infelizmente ainda são maioria os homens a qual ficam responsáveis pela coordenação dos setores e os mesmos sempre se privilegiam. Outro motivo é que também sou nova na área e a minha equipe já tem mais 10 anos exercendo a profissão.
12	Opção da empresa e tempo de serviço
13	Por achar que os homens são mais capacitados que as mulheres.
14	Porque ele os meninos ganham mais, pois até mais qualificada somos neste e em muitos casos.
15	Porque ele era homem
16	Preconceito
17	Racismo
18	Talvez porque ele tivesse mais tempo na empresa

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Observa-se, a partir da Figura 5, a nuvem de palavras quanto às principais motivações no que diz respeito ao recebimento inferior das mulheres, se comparado ao recebimento dos homens, conforme relatado pelas participantes da pesquisa.

Assertivas	DT (%)	DP (%)	I (%)	CP (%)	CT (%)
Não existe violência simbólica (atitudes sutis no ambiente organizacional que põe a prova minha capacidade).	28 (33,73%)	24 (28,92%)	17 (20,48%)	5 (6,02%)	9 (10,84%)
Já tive minha capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por colegas homens.	7 (8,43%)	11 (13,25%)	15 (18,07%)	27 (32,53%)	23 (27,71%)
Já tive minha capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por colegas mulheres.	9 (10,84%)	13 (15,66%)	16 (19,28%)	23 (27,71%)	22 (26,51%)
Existem barreiras nas organizações que impedem as mulheres assumirem cargos de chefia.	5 (6,02%)	9 (10,84%)	12 (14,46%)	31 (37,35%)	26 (31,33%)
Abri mão de assumir cargos de chefia em virtude das minhas obrigações com a família.	44 (53,01%)	9 (10,84%)	20 (24,10%)	9 (10,84%)	1 (1,20%)
Abri mão de assumir cargos de chefia pelo fato de não ter interesse em assumi-los.	37 (44,58%)	13 (15,66%)	22 (26,51%)	6 (7,23%)	5 (6,02%)
Contadoras podem colaborar para combater discriminações e violências baseadas no gênero e na promoção do empoderamento de mulheres e meninas.	1 (1,20%)	4 (4,82%)	2 (2,41%)	18 (21,69%)	58 (69,88%)
A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.	0 (0,00%)	1 (1,20%)	5 (6,02%)	21 (25,30%)	56 (67,47%)
A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.	1 (1,20%)	0 (0,00%)	4 (4,82%)	21 (25,30%)	57 (68,67%)
A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis.	2 (2,41%)	0 (0,00%)	5 (6,02%)	16 (19,28%)	60 (72,29%)

Legenda: CT- Concordo Totalmente; CP – Concordo Parcialmente; I- Indiferente; DP – Discordo Parcialmente; DT- Discordo Totalmente.

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A respeito da assertiva A, sobre não existir discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, 75,9% (63 respondentes) das participantes discordam da afirmação. Ainda, quando exposta a afirmação B, sobre não existir discriminação contra a mulher no mercado contábil, 65,06% (54 respondentes) discordam, afirmando existir.

No que tange à afirmativa C, 59,04% (49 respondentes) discordam que contadores de ambos os gêneros ganham salários iguais. O que confirma estudos de Baptista (2000), onde o mesmo concluiu que os salários das mulheres são inferiores ao dos homens. Já na afirmativa D, 48,2% (40 respondentes) concordam nunca ter recebido menos que um colega homem no mercado contábil, enquanto 26,5% (22 respondentes) se mostraram indiferentes e 25,3% (21 respondentes) discordam, ou seja, já receberam menos que um colega homem na área contábil.

Diante da afirmação E “Exercer a profissão contábil favorece assumir o papel e outras funções no lar”, 34,94% (29 respondentes) concordam, o mesmo percentual de participantes

discordam da afirmação, enquanto 30,12% (25 respondentes) mantiveram-se neutros quanto a assertiva.

Com relação a assertiva F, a maioria, 50,6% (42 respondentes) afirmaram não ter tido colaboração de colegas homens para ingressarem no mercado contábil, enquanto que 33,74% (28 respondentes) tiveram o apoio de homens para adentrar na carreira contábil. Tais dados mostram que mesmo que em menor percentual, as mulheres têm recebido o apoio de homens na trajetória profissional. Já com base na afirmativa G “recebi apoio da família para me estabelecer no mercado contábil”, 71,08% (59 respondentes) afirmam ter obtido o apoio familiar no início da trajetória contábil e 13,25% (11 respondentes) não tiveram o mesmo apoio para se estabelecer na carreira. Com base na afirmação H “Não existe violência simbólica (atitudes sutis no ambiente organizacional que põe a prova minha capacidade”, do total de participantes, 62,65% (52 respondentes) discordam da afirmação, o que evidencia que a maioria concorda haver uma violência simbólica em relação as mulheres dentro das organizações. Em relação a assertiva I, 60,24% (50 respondentes) concordam já terem tido sua capacidade intelectual testada por colegas homens dentro da profissão contábil. Já em relação a afirmativa J, a maioria, 54,22% (45 respondentes) também teve sua capacidade intelectual testado por colegas mulheres, embora seja em uma escala menor.

Em relação ao item K “Existem barreiras nas organizações que impendem as mulheres assumirem cargos de chefia”, 68,68% (57 respondentes) concordam que há barreiras que impedem o crescimento do gênero feminino dentro das organizações. Do total de respondentes apenas cinco discordam totalmente que existam tais barreiras, enquanto que nove discordam parcialmente.

A afirmação L “Abri mão de assumir cargos de chefia em virtude das minhas obrigações com a família”, a maioria, 63,85% (53 respondentes) discordam, enquanto que 12,04% (10 respondentes) afirmam já ter abdicado de cargos de chefia devido à família. Analisando individualmente, das onze participantes que afirmaram ter filhos, sete concordam com a assertiva de que já abriu mão de cargos de chefia em virtude das obrigações com a família. Do total de respondentes que discordaram da afirmação do item L, 98,11% (52 respondentes) afirmaram não ter filhos. As respostas coletadas confirmam o que foi evidenciado por Lodi (1999) que, com a dupla jornada da mulher, a vida doméstica e maternidade tornam-se barreiras que muitas vezes impedem a ascensão das mesmas em cargos de chefia.

As respondentes diante da assertiva M “Abri mão de assumir cargos de chefia pelo fato de não ter interesse em assumi-los”, em sua maioria 60,24% (50 respondentes) discordam, enquanto 13,25% (11 respondentes) já abriram mão de ocupar um cargo de chefia por falta de interesse no mesmo e 26,51% (22 respondentes) tiveram respostas indiferentes quanto ao item.

Diante da afirmativa N “Contadoras podem colaborar para combater discriminações e violências baseadas no gênero e na promoção do empoderamento de mulheres e meninas”, nota-se que 91,57% (76 respondentes) das respondentes concordam e as mesmas podem contribuir no combate à discriminação contra a mulher e uma das participantes discorda totalmente.

Quanto a assertiva O “A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública”, a maioria, 92,77% (77 respondentes) concordam com a afirmação e nenhuma das respondentes discorda totalmente e uma discorda parcialmente. O que mostra que é de fundamental importância a ação de órgãos maiores no combate às desigualdades de gênero dentro da contabilidade. Diante da afirmação P “A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres”, 93,97% (78 respondentes) concordam, sendo 68,76% (57 respondentes) concordam totalmente e 25,30% (21 respondentes) concordam

parcialmente e uma respondente discorda da afirmação. Por fim, em relação a afirmação P “A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis” a maioria, 91,57% (76 respondentes) concordam com a afirmação, sendo 72,29% (60 respondentes) concordam totalmente e 19,28% (16 respondentes) concordam parcialmente, 6,02% (5 respondentes) das participantes mostraram-se neutras ante a afirmação e 2,41% (2 respondentes) discordaram totalmente.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres estão cada vez mais se inserindo no mercado de trabalho, ocupando cargos que anteriormente somente os homens poderiam ocupar. Na área contábil não houve diferença, cada vez mais mulheres ganham espaço, mostrando-se capacitadas para assumir suas obrigações e a assumir cargos de liderança dentro de uma organização. A pesquisa teve o objetivo geral de analisar os desafios enfrentados pelas mulheres na contabilidade do estado do Ceará.

Quanto ao objetivo específico que pretendia verificar se existem barreiras que impedem as mulheres a assumirem cargos de chefia, observou-se analisando o item K do terceiro bloco (tabela 3) que 68,68% das participantes concordam que há barreiras que impedem o crescimento do gênero feminino dentro das organizações. Quando questionadas sobre já terem aberto mão de assumir cargos de chefia em virtude das obrigações familiares, (63,85%) discordam, enquanto que do total de respondentes, dez concordam que já abdicaram de cargos de chefia devido à família, destas, sete afirmaram ter filhos. O que mostra que apesar da mulher tentar conciliar a dupla jornada de conciliação entre a família e a vida profissional, há uma atenção maior quando a mesma tem filhos.

No que tange as discriminações contra a mulher na área contábil, quando exposta a afirmação sobre não existir discriminação contra a mulher no mercado contábil, 65,06% discordam, afirmando existir. Ainda quando inquiridas sobre existir atitudes sutis no ambiente organizacional que põe a prova a capacidade das respondentes, a maioria (62,65%) concorda haver uma violência simbólica em relação as mulheres dentro das organizações. Em relação a terem a capacidade intelectual testada dentro da profissão contábil, 60,24% afirmam já terem tido sua capacidade intelectual testada por colegas homens e 54,22% do total de respondentes também teve sua capacidade intelectual testado por colegas mulheres.

Por fim, quanto a averiguar se há diferenças salariais para funções equivalentes entre homens e mulheres, 59,04% discordam que contadores de ambos os gêneros ganham salários iguais. Entretanto, 48,2% concordam nunca ter recebido menos que um colega homem no mercado contábil, enquanto 25,3% já receberam menos que um colega homem. Ao serem inquirida sobre os motivos que as mesmas acreditam ter levado a tal fato, afirmaram haver desigualdade de gênero bem como por acreditarem que o homem tem capacidade superior à das mulheres ou uma maior experiência por parte dos homens.

Acredita-se que as contadoras podem ter fundamental importância no auxílio ao combate às desigualdades de gênero e que a Comissão Estadual da Mulher Contabilista seja uma forte aliada quanto a realização de ações que motivem o empoderamento feminino e combatam as discriminações que o gênero feminino tem enfrentado ao longo dos anos.

Para as futuras pesquisas, sugere-se a realização de um estudo comparativo entre os gêneros na área contábil do Estado do Ceará em um número maior de respondentes. Ainda, que a pesquisa influencie a realização de novos estudos acerca de gênero na carreira contábil, evidenciando a importância de se tratar a respeito do discurso sobre as desigualdades de gênero.

REFERÊNCIAS

- ALVES, E. L. G. et al. **Emprego e ocupação**: algumas evidências da evolução do mercado de trabalho por gênero na grande São Paulo – 1988/1995. Brasília: IPEA, 1997. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=3714. Acesso em: 16 mar. 2020.
- AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. S.; MARINHO, L. F. B. Mulher, saúde e trabalho no Brasil: desafios para um novo agir. **Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 281-290, abr/jun. 1995.
- AZEVEDO, R. F. L. **A percepção pública sobre os contadores**: “bem ou mal na foto”. 2010. 113 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Departamento de Contabilidade e Atuária da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.
- BALTAR, P.; LEONE, E. T. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 233-249, jul/dez. 2008.
- BAPTISTA, D. B. D. A. Diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 1990. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS DA ABEP, 12., 2000, Caxambu. **Anais...** Caxambu, 2000. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1031/996>. Acesso em: 29 nov. 2020.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Lisboa: Edições 70, São Paulo, 2006.
- BARSTED, L. L. **As mulheres e os direitos civis**: a legislação civil sobre família no Brasil. Coletânea Traduzindo a legislação com a perspectiva de gênero. Rio de Janeiro: Cepia, 1999.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 mar. 2020.
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da educação superior 2017**. Disponível em: http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/resumo_tecnico/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2017.pdf. Acesso em: 08 mai. 2020.
- CANEZIN, C. C. **A mulher e o casamento**: da submissão a emancipação. Disponível em: http://www.professorchristiano.com.br/ArtigosLeis/artigo_claudete_mulher.pdf. Acesso em: 27 abr. 2020.
- CIELO, I. D.; WENNINGKAMP, K. R.; SCHMIDT, C. M. A participação feminina no agronegócio: o caso da Coopavel – Cooperativa Agroindustrial de Cascavel. **Revista Capital Científico - Eletrônica**, v. 12, n. 1, p. 59-77, 2014.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Vice-presidência de registro: coordenadoria de registro**. 2021. Disponível em: <https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>. Acesso em: 14 jul. 2021.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Lugar de mulher é na contabilidade**. Disponível em: <https://cfc.org.br/noticias/lugar-de-mulher-e-na-contabilidade/>. Acesso em: 08 mar. 2020.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Mulher contabilista**. Disponível em: <https://cfc.org.br/projetos-programas/mulher-contabilista/>. Acesso em: 26 mar. 2020.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Profissionais ativos nos conselhos regionais de contabilidade agrupados por gênero**. Disponível em: <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>. Acesso em: 24 mar. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Evolução anual comparativo 2004-2016**. Disponível em: https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2017/08/estatistico_2004a2016.pdf. Acesso em: 04 abr. 2020.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO CEARÁ (CRCCE). **CRCCE celebra dia internacional da mulher**. Disponível em: <http://www.crc-ce.org.br/2017/03/crcce-celebra-dia-internacional-da-mulher/>. Acesso em: 07 mai. 2020.

FORTE, H. C.; SILVA, L. K. S.; ABREU, M. C. S. de. Efeito da estrutura do conselho de administração na evidenciação de práticas ambientais e sociais em empresas brasileiras. **Revista Universo Contábil**, v. 16, n. 1, p. 119-135, 2020.

FRANÇA, A. L. de; SCHIMANSKI, É. Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. **Emancipação**, Ponta Grossa, v. 9, n. 1, p. 65-78, 2009.

FRANKEL, L. P. **Mulheres lideram melhor que homens**: descubra por que o perfil feminino se destaca no trabalho, em casa e na vida. São Paulo: Gente, 2007.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONÇALO, R. A. **Gênero na contabilidade**: percepção das presidentes, em exercício ou não, dos CRCs no Brasil sobre o mercado contábil. 2019. 58 f. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 15 mar. 2020.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/>. Acesso em: 25 mar. 2020.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LODI, J. B. **Fusões e aquisições**: o cenário brasileiro. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

LUCA, M. M. M.; GOMES, C. A. S.; CORRÊA, D. M. M. C.; DOMINGOS, S. R. M. Participação feminina na produção científica em contabilidade publicada nos anais dos eventos Enanpad, Congresso USP de Controladoria e Contabilidade e Congresso Anpcont. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 5, n. 11, p. 145-164, 2011.

MAIA, A. B. G. R.; CARDOSO, V. I. C.; FREITAS, A. R. P.; REBOUÇAS, S. M. D. P.; GUIMARÃES, D. B. Participação feminina na pesquisa científica em administração e contabilidade no Brasil. **Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 22, n. 3, p. 386-404, 2019.

MANDELLI, L. **Liderança nua e crua**: decifrando o lado masculino e feminino de liderar. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

MORENO, M. M.; SANTOS, F. V. dos; SANTOS, C. B. dos. O fortalecimento da mulher na área contábil – crescimento e valorização profissional. **Estudos**, Goiânia, v. 42, n. 2, p. 201-210, abr./jun. 2015.

PEROVANO, D. G. **Manual de metodologia científica**. Paraná: Editora Juruá, 2014.

PROBST, E. R. **Evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2007. Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos) – Instituto Catarinense de Pós-Graduação, Florianópolis, Santa Catarina, 2007.

PRUDÊNCIO, P. et al. Efeito da diversidade do conselho de administração e da diretoria executiva na responsabilidade social corporativa. **Brazilian Business Review**, v. 18, n. 2, p. 118-139, 2021.

- QUEIROZ, A. B.; MARTINS, V. F. **Contabilidade: teoria, prática e pesquisa**. Belo Horizonte. CRCMG. 2017. Disponível em: <http://crcmg.org.br/media/arquivos/9dea521bc4d495be216f37f995ed5418.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2020.
- QUITETE, J. B.; VARGENS, O. M.; PROGIANT, J. M. Uma análise reflexiva do feminino das profissões. **História da Enfermagem - Revista Eletrônica**, n. 1, p. 223-239, 2010.
- RAMOS, M. M. **Contabilidade feita por elas: participação das mulheres alagoanas na profissão contábil**. 2018. 25 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Alagoas, Santana do Ipanema, 2018.
- RAQUEL, T. A evolução da Mulher no mercado de trabalho. **Netsaber**, 31 março 2008. Disponível em: http://artigos.netsaber.com.br/resumo_artigo_4029/artigo_sobre_a_evolucao_da_mulher_no_%20mercado_de_trabalho. Acesso em: 01 maio 2020.
- RIBEIRO, O. M. **Contabilidade básica fácil**. São Paulo, 29. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.
- SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.
- SOUSA, E. T. **Gênero e mercado de trabalho: a ascensão das mulheres contadoras**. 2015. 63 f. Dissertação (Mestrado em Teologia). Faculdades EST, São Leopoldo, Rio Grande do Sul, 2015.
- TONETTO, P. T. **A mulher contadora: o perfil das profissionais e as perspectivas para o futuro das formadas entre 2007 a 2011 do curso de ciências contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense**. 2012. 104 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul de Santa Catarina, Criciúma, 2012.
- VACCARI, N. A. D.; BEUREN, I. M. Participação feminina na governança corporativa de empresas familiares listadas na BM&FBovespa. **Revista Evidenciação Contábil & Finanças**, v. 5, n. 1, p. 113-131, 2017.