



Universidade de Brasília (UnB)

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas  
(FACE)

Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais (CCA)

Bacharelado em Ciências Contábeis

Gabriela Oliveira da Vitória

A percepção das mulheres contadoras acerca da desigualdade de gênero nos escritórios  
contábeis do Distrito Federal

Brasília, DF

2019

Professora Doutora Márcia Abrahão Moura  
Reitora da Universidade de Brasília

Professor Doutor Enrique Huelva  
Vice-reitor da Universidade de Brasília

Professor Doutor Eduardo Tadeu Vieira  
Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas  
Públicas

Professor Doutor César Augusto Tibúrcio Silva  
Coordenador de Pós-Graduação do curso Ciências Contábeis

Professor Doutor Paulo César de Melo Mendes  
Chefe do Departamento de Ciências Contábeis

Professora Doutora Danielle Montenegro Salamone Nunes  
Coordenadora de Graduação do curso de Ciências Contábeis – diurno

Professor Mestre Elivânio Geraldo de Andrade  
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis - noturno

Gabriela Oliveira da Vitória

A percepção das mulheres contadoras acerca da desigualdade de gênero nos escritórios  
contábeis do Distrito Federal

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia)  
apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis e  
Atuariais da Universidade de Brasília, como requisito  
parcial à conclusão da disciplina Pesquisa em Ciências  
Contábeis e consequente obtenção do grau de Bacharel  
em Ciências Contábeis.

Orientadora:

Profa. Dra. Danielle Montenegro Salamone Nunes

Brasília, DF

2019

VITÓRIA, Gabriela Oliveira da.

A percepção das mulheres contadoras acerca da desigualdade de gênero nos escritórios contábeis do Distrito Federal / Gabriela Oliveira da Vitória - Brasília, 2019.

39 p.

Orientador (a): Profa. Dra. Danielle Montenegro Salamone Nunes

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade de Brasília, Brasília, 1o Semestre letivo de 2019.

Bibliografia.

1. Igualdade de gênero 2. Empoderamento feminino 3. Escritórios contábeis 4. Distrito Federal

Universidade de Brasília. I. II. Universidade de Brasília. Curso Ciências Contábeis. III. Título

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

Gabriela Oliveira da Vitória

A percepção das mulheres contadoras acerca da desigualdade de gênero nos escritórios contábeis do Distrito Federal

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Universidade de Brasília, como requisito parcial à conclusão da disciplina Pesquisa em Ciências Contábeis e consequente obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Brasília, 26 de junho de 2019.

Aprovado em: 26/06/2019.

Banca Examinadora

---

Profa. Dra. Danielle Montenegro Salamone Nunes

---

Profa. Dra. Ducineli Régis Botelho

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço *in memoriam* à minha avó materna Joana D'arc, o maior exemplo a ser seguido em termos de amor, força, fé, cuidado, paciência e humildade. Sei que suas orações têm efeitos sobre minha vida ainda hoje, e que caso presente, a senhora teria me acompanhado durante todo o processo de desenvolvimento deste trabalho, me apoiando, escutando e ajudando. Minhas memórias de ti valem mais do que ouro.

Agradeço também aos meus pais, Regina Célia e João Batista, que além de terem me presenteado com a vida, me incentivaram e me ensinaram a importância dos estudos. E a todos aqueles familiares que me apoiaram, acreditaram em mim e adicionaram à minha vida um pouquinho a mais de amor.

Agradeço à minha cachorrinha Lana, que preencheu minha vida e a de meus pais com muito amor e brilho, num momento em que a vida se apresentava em preto e branco. Sua presença tornou tudo mais leve e nunca a esqueceremos.

Muita gratidão também ao meu melhor amigo Cauê Cruz, que entrou em minha vida já há algumas estações e desde então tem caminhado comigo, lado a lado, neste caminho chamado vida. É meu maior ombro amigo e desde o meu primeiro semestre na UnB, tem me apoiado e acolhido minhas dores e alegrias. Você é o melhor!

Agradecimento especial ao Alacides, o qual admiro como contador e cidadão. Sua ajuda foi imprescindível para a conclusão deste trabalho. Obrigada por ter mostrado disposição a me ajudar sem pestanejar.

Obrigada também à minha querida orientadora, Professora Doutora Danielle Montenegro. A senhora foi como um tesouro achado num momento de muita tensão. Agradeço pela paciência e por me guiar durante todo este processo.

Agradeço imensamente às contadoras que se propuseram a participar das entrevistas, doando-me um pouquinho do tempo de cada uma. Sem vocês, este trabalho não existiria!

Por fim, agradeço à todos amigos que caminharam comigo e tornaram as lutas da vida um pouquinho mais leves. E também a mim mesma: eu não teria chegado onde cheguei sem luta, coragem, perseverança e amor próprio.

*“A vida traz suas compensações.”*

Autor desconhecido

## RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo geral analisar se o mercado contábil do Distrito Federal é reflexo da estrutura desigual de gêneros. O estudo qualitativo foi realizado por meio de entrevistas semi-estruturadas, contando com uma amostra de sete contadoras que trabalham em escritórios contábeis na região. Os dados foram analisados através da análise de conteúdo. Verificou-se que as participantes não sentem que há discriminação de gênero de forma latente, sendo o mercado contábil aberto para as mulheres desde a graduação. As entrevistadas relataram que a remuneração não se diferencia por questões de gênero e seus colegas de trabalho confiam em suas competências como trabalhadoras. Todavia, algumas dificuldades foram ressaltadas, como o assédio e a maternidade, relatados como obstáculos naturais à mulher. Constatou-se também que quando as profissionais contábeis sofreram preconceitos, estes foram por parte de outras mulheres. Por isto, é ressaltada a importância do empoderamento feminino para a diminuição da desigualdade de gêneros.

**Palavras-chave:** Igualdade de gênero. Empoderamento feminino. Escritórios contábeis. Distrito Federal.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	9
<b>2.1 A mulher e o mercado de trabalho</b> .....	9
<i>2.1.1 A mulher e o mercado de trabalho contábil</i> .....	10
<b>2.2 Dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho</b> .....	14
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	18
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	20
<b>4.1 Percepções acerca do profissional contábil</b> .....	20
<b>4.2 Aspectos acerca do ambiente de trabalho das contadoras</b> .....	23
<b>4.3 A maternidade no ponto de vista das contadoras</b> .....	26
<b>4.4 Outras abordagens</b> .....	29
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	34

## 1 INTRODUÇÃO

As mulheres vêm trilhando um longo caminho em direção à equidade com relação aos homens nos mais variados aspectos da vida. Um aspecto muito importante é a vida profissional. Durante muito tempo, as mulheres eram vistas unicamente como agentes da vida privada do lar, exercendo funções domésticas de manutenção dos cuidados da casa e criação dos filhos. Sua entrada no mercado de trabalho representou grande mudança nas estruturas sociais, assim como a conquista do direito ao voto.

Ao longo deste caminho já se percebem avanços importantes como o direito aos estudos e ao trabalho remunerado, ao planejamento familiar, à propriedade, à liberdade de escolhas, entre outros. Todavia, mesmo no caso de direitos já adquiridos no âmbito legal, como o da igualdade salarial, ainda há uma luta no sentido de colocá-los em prática, além da luta pela mudança social visando igualdade entre os sexos.

Junto com a conquista feminina do direito ao trabalho, surgiram outros obstáculos como a sub-representação feminina no mercado de trabalho. Segundo pesquisa do Instituto Ethos (2016), as mulheres estão mais presentes em trabalhos hierarquicamente mais baixos, diminuindo sua presença ao passo que o cargo se eleva hierarquicamente.

As mulheres atualmente vêm mais escolarizadas que os homens, perfazendo maior número dentre as matrículas no ensino superior, a exemplo de 2017, em que totalizaram 57% das matrículas e 61,1% dos concluintes nos cursos de graduação (CENSO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR, 2017). Mesmo assim, de acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, em 2015 elas representavam 37 milhões de pessoas não ativas economicamente, ao passo que os homens representaram 17 milhões nesta mesma categoria (TEIXEIRA, 2016).

Esses números podem ser reflexo das várias barreiras enfrentadas por elas quando se trata da vida profissional: as disparidades salariais com relação aos homens; a dupla ou até tripla jornada de trabalho, decorrente da visão de que os afazeres domésticos ainda são responsabilidades femininas; a visão de que cargos gerenciais são mais adequados aos homens, e assim por diante.

No que se refere ao mercado contábil, observa-se que o curso de Ciências Contábeis tem presenciado grande procura por parte das mulheres. Ao observar os dados do Censo de Educação Superior de 2017, este foi o 5º curso em que as mulheres mais se matricularam: elas totalizaram 206.221 matrículas ao passo que os homens totalizaram 155.821 matrículas. Isso

também é demonstrado pelo fato de as mulheres integrarem aproximadamente 43% dos profissionais registrados no Conselho Federal de Contabilidade. (CFC, 2019)

É nesse cenário que se faz pertinente verificar como o mercado de trabalho contábil têm se apresentado, atualmente, para as profissionais do sexo feminino. Nesse sentido, o presente trabalho visa responder a seguinte pergunta de pesquisa: ***Quais as barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho contábil do Distrito Federal?***

O objetivo geral do presente trabalho consiste, então, em analisar as barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho contábil do Distrito Federal. Tendo sido estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- Analisar se o mercado de trabalho contábil do Distrito Federal reflete a estrutura desigual de gênero;
- Verificar qual a percepção geral sobre a imagem da mulher contadora;
- Entender como a maternidade interage no meio profissional contábil.

Para responder a pergunta de pesquisa, serão realizadas entrevistas semiestruturadas com profissionais do sexo feminino inseridas no mercado de trabalho contábil do Distrito Federal, a fim de analisar a questão a partir da percepção construída com base nas experiências das mulheres entrevistadas.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 A mulher e o mercado de trabalho

Por anos, as mulheres eram preparadas para serem boas esposas e mães, recebendo desde criança princípios de uma moral comportamental para futuramente alcançar tais objetivos, tornando-se uma “esposa perfeita”. Desta forma, eram excluídas da vida social, sendo subordinadas juridicamente aos homens (LUZ; FUCHINA, 2009).

Foi só durante a Revolução Industrial, ocorrida no séc. XVIII, que essa mão-de-obra passou a ser aproveitada em larga escala. De fato, nessa época a mão-de-obra feminina era preferida à masculina em função dos menores salários pagos às mulheres. A diferença salarial era permitida, uma vez que o Estado não intervinha nas relações jurídicas de trabalho (NASCIMENTO, 2014).

Mais recentemente, já no século XX, as duas Guerras Mundiais impuseram profundas mudanças na sociedade. Com efeito, foi nessa época que ocorreu o ingresso definitivo da mulher no mercado de trabalho industrial, em consequência da absorção da força masculina pelas guerras. Em contrapartida, a elevação do peso econômico no sustento da família foi incentivo a aceitação do homem pela participação da mulher na composição da renda familiar (PINTO, 2007).

No Brasil, a entrada de capitais estrangeiros e novas tecnologias trouxe a ideia de progresso a todo custo. Com a industrialização, os novos costumes, a modernidade e o consumo transformaram as estruturas sociais, contribuindo para a inserção da mulher no mercado de trabalho formal (LUZ; FUCHINA, 2009).

De fato, segundo Hirata (1984), nesse período as mulheres foram incorporadas na população brasileira economicamente ativa. Além dos setores tipicamente contratantes da mão-de-obra feminina, caracterizados pelas atividades sociais e de prestação de serviços, houve a incorporação rápida e considerável de trabalhadoras no setor industrial e comercial, setores antes dominados pelos homens.

A absorção da mulher no mercado de trabalho foi favorecida pelo aumento de emprego total na indústria. Tal ocorrido pode ter alterado as definições correntes de ocupações do trabalho de acordo com o gênero, conforme as mulheres ingressam em áreas antes exclusivamente masculinas, como a profissão de premissista, antes somente ocupada por homens. Todavia, esse fato não implica na redução da segregação ou põe em xeque a divisão

de sexual do trabalho, ao passo que mulheres ocupam postos classificados como inferiores (HIRATA, 1984).

Na esfera jurídica, existiam normas restritivas ao trabalho das mulheres, que as proibiam de trabalhar no período noturno ou fazer horas extras (com algumas exceções), que estipulavam a necessidade de autorização do marido para que a mulher casada trabalhasse ou também a possibilidade do pai ou marido pleitear sua rescisão de contrato trabalhista, entre outras (LOPES, 2005).

Durante a Era Vargas, a emancipação legal feminina e proteção à maternidade avançaram e, por fim, a Constituição de 1988 estabeleceu novos princípios - como a proibição de discriminação em relação ao gênero e a abolição da “chefia” (masculina) da sociedade conjugal - desencadeando a adaptação das regras jurídicas a estes princípios (LOPES, 2005; PRONI; PRONI, 2018).

### **2.1.1 A mulher e o mercado de trabalho contábil**

No final do século XVIII, a ocupação contábil começou a se desenvolver na Inglaterra e no País de Gales, e até a primeira metade do século XIX a ocupação contábil ainda não estava definida claramente. Nessa época, os declarados “*experts*” em contabilidade poderiam ser contadores, peritos-avaliadores, advogados, atuários, auditores de falência, executores de propriedades, ou uma combinação destes; mas eram invariavelmente *homens* (KIRKHAM; LOFT, 1993).

A ocupação de escriturário e contador eram similares, e o censo as representava como ocupações equivalentes, mesmo sob protesto da elite de contadores. A partir de 1870, a elite de contadores começou a formar associações locais e o processo de profissionalização dos contadores se iniciou. Como parte deste processo, a elite de contadores iniciou procedimento de definição e diferenciação entre contadores e escriturários (KIRKHAM; LOFT, 1993).

Neste período, oportunidades educacionais ampliadas foram permitindo que as mulheres ganhassem espaço na esfera pública. Representando este o começo da transformação do trabalho de escriturário - passando a ser visto como um trabalho feminino - e a contabilidade estabelecendo-se como uma ocupação para os homens. Não era esperado de um escriturário ser especializado em muitos aspectos comerciais e assim foi definido como um ofício adequado às mulheres (KIRKHAM; LOFT, 1993).

Ao final do século XIX, à medida que o número de mulheres escriturárias aumentava, o salário dos escriturários diminuía. Às escriturárias eram atribuídos serviços ditos como

requerentes de paciência, cuidado e repetição, enquanto aos escriturários eram atribuídos serviços que requeriam qualidades de julgamento, iniciativa e responsabilidade. Elas digitavam e checavam contas, eram jovens e solteiras e delas era esperado sair do trabalho uma vez que se casassem, por isso, não havia expectativa de serem promovidas (KIRKHAM; LOFT, 1993).

Em 1880, foi formado o *Institute of Chartered Accountants in England and Wales* (ICAEW)<sup>1</sup>, e 5 anos depois, foi fundado o *Society of Incorporated Accountants and Auditors* (SIAA)<sup>2</sup>. Esses corpos profissionais da contabilidade começaram a adotar práticas associadas a profissões já estabelecidas, o que serviu para excluir classes inteiras de pessoas da associação. Mulheres eram excluídas em virtude do gênero, assim como ocorria nas profissões de medicina e direito (KIRKHAM; LOFT, 1993).

Nesse mesmo período, um memorial foi apresentado a um corpo profissional de contadores ingleses (o *English Institute of Chartered Accountants*<sup>3</sup>) pela *Society for Promoting the Employment of Women*<sup>4</sup> – sociedade formada para desenvolver treinamentos e experiências de trabalho, e empregar ou achar empregos para mulheres – pedindo a admissão de mulheres como membro (KIRKHAM; LOFT, 1993).

Os argumentos de que a contabilidade era algo sério e público e de que as mulheres tinham limitações naturais eram utilizados como resposta à questão da entrada das mulheres na profissão. As mulheres praticantes de profissões masculinas eram rotuladas como não naturais e não femininas e não eram consideradas mulheres no senso comum (KIRKHAM; LOFT, 1993).

O significado de “*trabalho de mulher*” só foi transformando-se no decurso da Primeira Guerra Mundial. Nesse período, elas estavam ocupando trabalhos que nunca haviam ocupado. Tais trabalhos eram caracterizados como de apoio necessários aos homens na batalha. Seu trabalho era assim caracterizado para justificar a volta da mulher para casa, para sua vida doméstica, após a guerra: seu papel natural era de apoio no trabalho, na família, na política (KIRKHAM; LOFT, 1993).

O jornal *The Accountant* notou, em 1916, que mulheres treinadas em Londres “se tornavam tão boas e eficientes escriturárias, com a devida supervisão, quanto os homens escriturários”. Essas trabalhadoras eram descritas como “mulheres trabalhando em escritórios

---

<sup>1</sup> Em tradução livre, Instituto de Contadores Juramentados da Inglaterra e País de Gales.

<sup>2</sup> Em tradução livre, Sociedade de Contadores e Auditores Incorporados.

<sup>3</sup> Em tradução livre, Instituto Inglês de Contadores Juramentados.

<sup>4</sup> Em tradução livre, Sociedade para Promover o Emprego de Mulheres.

de contabilidade”, “mulheres escriturárias”, “senhoritas escriturárias” e “senhoritas escriturárias-auditoras”, sempre identificadas primeiramente pelo gênero (KIRKHAM; LOFT, 1993).

Neste sentido, seus papéis eram construídos em parte pela sua posição na hierarquia sexual, e em parte como sendo diferentes dos profissionais contadores. Assim, mesmo tendo as mulheres assumido postos que não assumiam antes, isso não significou uma quebra ou transformação nas estruturas de gênero (KIRKHAM; LOFT, 1993).

O treinamento destas mulheres gerou um debate: de um lado, era economicamente imperativo que essas mulheres fossem suficientemente treinadas para desempenhar atividades como os escriturários juramentados e até contadores; de outro lado, os corpos profissionais haviam criado uma estrutura educacional discriminatória. Isso representava um problema, uma vez que fora dos círculos profissionais praticamente não havia educação nenhuma neste sentido. O esquema discriminatório representava um problema (KIRKHAM; LOFT, 1993).

Em 1918, o SIAA votou pela admissão das mulheres na filiação, principalmente em função da pressão exercido pelo partido liberal e pelo partido dos trabalhadores. Os líderes desses partidos adotaram como política a admissão de mulheres em todas as profissões em termos iguais e, por isso, a SIAA não poderia levar nenhuma medida até o Parlamento enquanto excluísse as mulheres. Já o ICAEW passou a admitir mulheres somente quando forçado pelo *Sex Disqualification (Removal) Act*<sup>5</sup>, em 1919 (KIRKHAM; LOFT, 1993).

Ao final da primeira guerra mundial, os “soldados-contadores” que retornaram não eram tão qualificados ou tinham tanta experiência como as mulheres na área, mas ainda assim, essas moças que buscavam manter suas posições eram retratadas como egoístas e não patriotas. O status profissional contábil foi estabelecido e sua identidade masculina reestabelecida (KIRKHAM; LOFT, 1993).

No período pós-guerra, só era aceitável que moças jovens e solteiras trabalhassem, mas era esperado que saíssem do trabalho uma vez que viessem a se casar, tornando-o temporário para mulheres. A guerra ajudou a unir os corpos profissionais ICAEW e SIAA e a reduzir os corpos profissionais de escriturários. Em 1921, o censo legitimou o status contábil, classificando contadores como uma ocupação profissional pela primeira vez. A ocupação escriturária continuou sendo classificada como uma ocupação comercial, tornando-se cada vez mais feminina (KIRKHAM; LOFT, 1993).

---

<sup>5</sup> Em tradução livre, Lei de (Remoção da) Desqualificação Sexual.

Já nos Estados Unidos, em 1919, a única oportunidade de trabalho para uma mulher nas firmas de contabilidade era na função de secretária. Quando ocasionalmente contratavam mulheres contadoras, era comum que fosse para a área de escrita de relatórios, uma vez que muitos homens acreditavam que mulheres tinham uma competência especial na escrita e edição (SPRUILL; WOOTTON, 1995).

Este era o cenário com o qual Jennie M. Palen, a primeira mulher a se tornar uma CPA<sup>6</sup> no estado de Nova York, se deparou. Jennie se formou na Universidade de Nova York e se tornou uma das primeiras mulheres a trabalhar e se tornar sócia de uma grande firma de contabilidade, a Haskins & Sells, firma antecessora da Deloitte. Ela praticou e ensinou contabilidade, escreveu artigos e livros, e promoveu a profissão contábil assim como a participação feminina nesta profissão (SPRUILL; WOOTTON, 1995).

Em 1928, Jennie escreveu que para uma mulher que desejasse ter acesso a uma grande firma de contabilidade, era inútil requerer uma posição na equipe. De acordo com ela, esta deveria começar como uma contadora no departamento de redação ou como secretária e então seu avanço profissional dependeria inteiramente de suas habilidades e qualidades pessoais como trabalhadora (FLEISCHMAN, 1928).

Mais tarde, em 1945, Jennie Palen escreveu que a contabilidade representava a mais difícil profissão para a entrada de mulheres, mas que o momento era de presenciar a mudança de tal cenário (PALEN, 1945). Palen (1945) afirmou que a contratação de mulheres durante a Guerra contribuiu para a mudança, uma vez que as trabalhadoras se provaram tão qualificadas quanto os homens, e elogiou as organizações formadas por mulheres como veículo encorajador para que as mulheres entrassem na contabilidade.

O otimismo da autora se justificava pelo aumento do número de contadoras e mulheres CPA: de 1940 a 1950 o número de contadoras foi de 19.000 para 56.000, e de mulheres CPA, de 200 a 600 (SPRUILL; WOOTTON, 1995). Embora os números fossem aparentemente positivos, de acordo com Zimmer (1988), uma análise limitada dos números pode esconder a verdadeira situação social da discriminação, uma vez que o crescimento do número de mulheres em uma organização não necessariamente melhora suas condições de emprego.

No Brasil, de acordo com Silva, Silva e Santos (2017), só são identificados estudos acerca da inserção da mulher na profissão contábil após a instituição do ensino contábil em nível superior. O curso superior de Ciências Contábeis surgiu por meio do Decreto-lei nº. 7.988, de 22.09.1945, concedendo o título de Bacharel em Ciências Contábeis a seus

---

<sup>6</sup> *Certified Public Accountant*, ou Contador Público Certificado.

concluintes (PELEIAS *et al.*, 2007), e a primeira mulher a obter o registro como bacharel em um conselho contábil foi Maria Divina Nogueira Sanches, em 13 de outubro de 1947, em Belo Horizonte - no Conselho Regional de Minas Gerais (MOTA; SOUZA, 2013).

Ainda em relação à educação contábil no Brasil, os primeiros programas de pós-graduação *Stricto Sensu* datam de 1970 e 1978 (PELEIAS *et al.*, 2007), para mestrado e doutorado, respectivamente, tendo sido Cecília Akemi Kobata Chinen a primeira mulher a obtê-los, nos anos de 1976 e 1986, respectivamente (CUNHA; CORNACHIONE; MARTINS, 2008). Na turma de graduação da doutora Chinen, haviam apenas 12 alunas, representando menos de 10% do total de alunos da turma, que era constituída por alunos de administração, economia, contabilidade e atuária (PANHOCA, 2010).

Essa realidade se transformou somente no ano de 2016, quando 62% dos diplomas em contabilidade foram conferidos a mulheres (NGANGA; GOUVEIA; CASA NOVA, 2018). Segundo dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), atualmente as mulheres representam aproximadamente 43% dos profissionais (contadores e técnicos) ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade, constituindo quase metade dos profissionais contábeis (CFC, 2019).

**Quadro 1 - Percentual de contadores e técnicos registrados nos conselhos regionais.**

Registros nos CRCs	Homens	Mulheres
Contadores	54%	46%
Técnicos	64%	36%
Total	57%	43%

Fonte: CFC, 2019.

## 2.2 Dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho

A primeira década do século XXI foi marcada por avanços e desafios. Houve uma recuperação dos principais indicadores econômicos e sociais, que significaram uma melhoria nas condições de vida das pessoas, interrompendo um período de baixo dinamismo econômico, desemprego e deterioração dos indicadores sociais. A reorientação da política econômica revalorizou aspectos sociais antes negligenciados por políticas que negavam a ação do estado como agente indutor de crescimento (TEIXEIRA, 2016).

Segundo Teixeira (2016), os dados do PNAD<sup>7</sup> mostram que entre 2004 e 2014 as rendas do trabalho cresceram 43%. Dessa forma, as categorias profissionais reajustaram seus salários com ganhos reais acima da inflação em todos os anos. É nesse cenário que o movimento feminino ampliou suas pautas de reivindicações e novos temas como a igualdade de oportunidade, ampliação da licença maternidade, e punição às práticas de assédio moral e sexual no trabalho ganharam relevância na legislação.

Apesar do aumento da participação no trabalho remunerado e maior escolaridade quando comparadas aos homens, as mulheres ainda se deparam com diferenças desfavoráveis na remuneração e as condições de trabalho pouco se alteraram ao longo dos anos, estando as trabalhadoras concentradas nas ocupações relativas à educação, saúde, serviços sociais e trabalho doméstico. É sob a ótica da divisão sexual do trabalho que a dicotomia entre produção econômica e reprodução social é sustentada, reafirmando o papel feminino dentro da família, assumindo que às mulheres não lhes cabe o mundo público (TEIXEIRA, 2016).

A origem da divisão sexual do trabalho parte da teoria de que a produção econômica - a da esfera do mercado, de produção de bens e serviços com valor monetário - é atribuída ao homem e a reprodução social - realização de todo trabalho da reprodução da vida humana - é atribuída à mulher. Nesse contexto, a produção masculina “valeria” mais do que a produção feminina (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Na abordagem sociológica, segundo Hirata e Kergoat (2007), esse sentido do “valor” perpassa toda a reflexão da divisão sexual do trabalho e sugere uma hierarquia social. Tal princípio pode ser usado para pautar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, podendo explicar as diferenças salariais, as barreiras à ascensão, a dupla jornada de trabalho, entre outros obstáculos.

Quanto à diferença salarial entre os gêneros, percebe-se a obtenção de avanços para diminuição das disparidades entre as remunerações, entretanto, estes se apresentam de forma lenta. Em 2004, os rendimentos das mulheres eram equivalentes a 82,7% dos rendimentos dos homens, enquanto que em 2014 passaram a perfazer 84,8% dos rendimentos masculinos<sup>8</sup>. Desta forma, fica explícito que os progressos foram insuficientes para a superação das desigualdades (TEIXEIRA, 2016).

---

<sup>7</sup> Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, feita pelo IBGE.

<sup>8</sup> Tendo como referência o rendimento-hora trabalho e a escolaridade.

Em estudo realizado na área contábil por Durso, Nascimento, e Cunha (2016), também foram identificadas disparidades salariais. Os autores do referido estudo analisaram as variáveis salário médio corrigido pelo IPCA e tempo médio de experiência entre os anos de 2007 a 2015 e observaram que das 5 regiões brasileiras, apenas na região Norte as mulheres não receberam menos do que os homens no período analisado. Ainda, o tempo médio de experiência se mostrou estatisticamente igual para ambos os sexos, levando os autores a concluir que a diferença salarial não se justifica pela experiência. Oportunamente, os autores observaram que embora as diferenças salariais persistissem ao final do período analisado, elas haviam caído de 11% para 5%, indicando um progresso no caminho da eliminação dessas diferenças (DURSO; NASCIMENTO; CUNHA, 2016).

Ademais, Teixeira (2016) observou que as disparidades salariais entre 2004 e 2014 são mais elevadas quanto mais escolarizadas são as trabalhadoras, sendo essa diferença de 31% entre as mais escolarizadas, enquanto entre as de menor grau de escolarização, a diferença salarial é de menos de 12%, revelando uma das barreiras à ascensão feminina a postos de trabalhos mais valorizados ou melhor remunerados (TEIXEIRA, 2016).

Outra barreira à ascensão feminina está associada ao fato da maioria das organizações terem sido criadas por homens e para os homens. Nesse sentido, os conceitos organizacionais de competência e liderança ainda são definidos por características associadas ao estereótipo masculino: ser resistente, agressivo, decisivo. E mesmo que atualmente os lares tenham mães e pais trabalhadores, muitas organizações ainda se apoiam na divisão histórica das tarefas domésticas (MEYERSON; FLETCHER, 2000).

Em consequência disto, mulheres adaptam suas identidades para se encaixarem ao estereótipo que definem as competências de cargos mais elevados. Em um estudo realizado com mulheres em cargos de gestão por pelo menos um ano, 10 entre 12 entrevistadas afirmaram terem mudado seu comportamento, alterando sua identidade; 6 delas por motivo de aceitação pelos homens. Vale ressaltar que 3 entrevistadas apontaram como motivo da mudança a adaptação a identidade executiva, não necessariamente masculinizando sua identidade (HENDERSON; FERREIRA; DUTRA, 2016).

Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Ethos (2016), há um afinilamento hierárquico no corpo de funcionários, com menor inclusão de mulheres à medida que aumentam as atribuições de comando. Tal fenômeno é conhecido como teto de vidro<sup>9</sup>,

---

<sup>9</sup> Termo utilizado pela primeira vez em 1986 em um artigo publicado pelo Wall Street Journal.

representando uma barreira através da qual é possível enxergar, mas não é possível ultrapassar.

Para o mercado de trabalho, o trabalho produtivo da mulher ainda é visto como complementar ou acessório ao trabalho do homem. Em 2014, 51,3% dos homens e 90,7% das mulheres declararam realizar alguma atividade doméstica. A desigualdade na divisão dos afazeres domésticos entre os gêneros muitas vezes pressiona as mulheres a cumprirem jornadas menores de trabalho produtivo para compensar sua excessiva jornada de trabalho no âmbito familiar (TEIXEIRA, 2016).

Silveira e Hanashiro (2011), ao realizarem estudos com mulheres gerentes, constataram que tanto as que têm filhos quanto as sem filhos veem a maternidade como uma das questões concorrentes à vida profissional, senão a principal. A maternidade se apresenta como ponto central no desenvolvimento das identidades de gênero no trabalho das mulheres gerentes. Elas lidam com essa questão de forma diferente: algumas decidem não ter filhos para se dedicarem à profissão, algumas adiam a maternidade e outras, tendo filhos, observam o exercício constante de conciliação advindo desta concorrência entre a maternidade e a profissão.

Os esforços empregados na preservação das identidades materna e profissional acabam, por vezes, caracterizando renúncias na vida profissional (SILVEIRA; HANASHIRO, 2011). Essas renúncias podem significar optar por posições que exijam menos das mulheres ou mesmo dedicar-se totalmente à vida materna, abandonando o trabalho remunerado, como mostrado no estudo de caso sobre a economista Marrie Ometto (ALMEIDA; MOTA-SANTOS, 2018).

A economista, que ao engravidar notou mudança na forma que seus colegas de trabalho a olhavam, enfrentou o dilema entre manter as duas identidades. Ometto procurou ingressar em empresas mais inclusivas para profissionais mães, mas verificou que o salário pago por estas eram muito aquém daqueles pagos a profissionais não mães, optando por fim dedicar-se totalmente a vida materna naquele momento (ALMEIDA; MOTA-SANTOS, 2018).

De acordo com Teixeira (2016), apesar de existirem avanços pontuais, a inserção feminina no mercado de trabalho ainda é determinada pelo papel da mulher na divisão sexual do trabalho e pelo reconhecimento do que são tarefas masculinas e femininas, não se diferenciando muito dos exemplos dos casos das pioneiras trabalhadoras contábeis no Reino Unido e Estados Unidos já relatados.

### 3 METODOLOGIA

Segundo Sampieri, Collado e Lucio (2013, p.33-35), “as pesquisas qualitativas se baseiam mais em uma lógica e em um processo indutivo (explorar e descrever, e depois gerar perspectivas teóricas)”. O enfoque qualitativo avalia o desenvolvimento natural dos acontecimentos, não havendo manipulação nem estimulação destes. Neste enfoque, o pesquisador imerge nas experiências dos participantes da pesquisa, os quais determinam a “realidade” através de suas interpretações a respeito de suas próprias realidades, e assim constrói conhecimento.

É importante destacar que, de acordo com os autores, “as indagações qualitativas não pretendem generalizar probabilisticamente os resultados para populações mais amplas nem obter necessariamente amostras representativas”. Por isso, será utilizada a amostra não probabilística, na qual a escolha da população depende das razões relacionadas com as características da pesquisa (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013, p.35).

Nesse sentido, a população deste estudo corresponde a mulheres com formação em Ciências Contábeis, que trabalham em escritórios de contabilidade localizados no Distrito Federal, com experiência mínima de um ano.

Considerando a população do estudo, a amostra foi selecionada por acessibilidade, tendo sido composta por 7 contadoras que atendiam aos critérios de seleção definidos, com diferentes experiências e tempo variado de trabalho em escritórios:

**Quadro 2 - Detalhamento da amostra do estudo**

Identificação	Idade	Escolaridade	Tempo de trabalho em escritórios contábeis	Filhos
E1	24	Pós-graduação incompleta	3 anos	Não possui
E2	32	Graduação	10 anos	Não possui
E3	39	Pós-graduação	3 anos	Não possui
E4	47	Graduação	20 anos	Não possui
E5	49	Pós-graduação	29 anos	Não possui
E6	53	Pós-graduação	22 anos	4
E7	59	Graduação	40 anos	3

**Fonte:** Dados da pesquisa

Para a coleta de dados, a técnica selecionada foi a entrevista semiestruturada. Esta é baseada em um roteiro de assuntos ou perguntas, entretanto, para obter mais informação sobre o tema desejado ou entender melhor as respostas dos entrevistados, o entrevistador tem a liberdade de fazer perguntas fora do roteiro. Sendo assim, nem todas as perguntas são predeterminadas (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

Ainda, para Marconi e Lakatos (2010) na entrevista não estruturada o entrevistado tem liberdade de tomar a direção que considerar adequada no desenvolvimento de cada situação. Isto permite explorar de forma mais ampla uma questão, sendo as perguntas abertas e podendo estas ser respondidas dentro de uma conversa informal. Por isso, ela apresenta como vantagens a flexibilidade para o entrevistador esclarecer perguntas e a possibilidade de conseguir informações mais precisas.

Para a análise dos dados coletados, utilizou-se a análise de conteúdo, que é definida por Bardin (2011, *apud* CÂMARA, 2013, p. 182) como:

[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Segundo a autora, há três fases fundamentais para este tipo de análise, que são a pré-análise, a exploração do material e o tratamento de resultados (a inferência e a interpretação). Na pré-análise, um esquema de trabalho é estabelecido, e por isso esta fase pode ser identificada como de organização. Na exploração do material, são adotados procedimentos de codificação, classificação e categorização e já no tratamento de resultados, o pesquisador procura tornar significativos e válidos os resultados brutos (BARDIN, 2011 *apud* CÂMARA, 2013).

Sendo assim, a pré-análise foi iniciada no ato das entrevistas, tendo sido definidos os tópicos de análise constantes nos Resultados e Discussões. No momento da exploração do material, a gravação das entrevistas foi consultada, sendo realizadas transcrições das falas consideradas mais relevantes para a pesquisa, classificando-as em cada tópico definido. Em seguida, no tratamento de resultados, procurou-se extrair o significado das falas transcritas tendo em mente também a linguagem corporal das entrevistadas.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção visa a apresentação e análise dos resultados obtidos através da coleta de dados, estando dividida em quatro subseções relativas às categorias de análise, as quais foram abordadas nas entrevistas e que apresentam conexão com o assunto abordado no Referencial Teórico.

A análise dos resultados e discussão foi segregada em três subitemens: no primeiro subitem foram analisadas as percepções das entrevistadas acerca do profissional contábil; no segundo subitem foram analisadas as percepções em relação ao ambiente de trabalho; e na terceira parte foram analisadas as percepções em relação aos impactos da maternidade na vida profissional das contadoras.

### 4.1 Percepções acerca do profissional contábil

Inicialmente, na tentativa de identificar, através das entrevistas, se há uma percepção de que a profissão contábil é vista como “de ou para homens” de forma geral, foi verificado, através do olhar das entrevistadas, que esta percepção não prevalece no mercado do DF. Algumas relataram haver mais contadores homens: a entrevistada E1 afirmou ver mais contadores homens. Já a E6 relatou nunca ter parado para pensar nesse tipo de visão, mas disse perceber a contabilidade sendo mais *preenchida* por homens.

Contudo, nenhuma delas sentiu-se entrando num ambiente masculino quando optaram por seguir a profissão contábil. De fato, todas informaram que suas turmas de graduação foram bem divididas em termos de quantidade de homens e mulheres, exceto pela entrevistada E2, que estudou numa turma com mais mulheres, e a entrevista E5, que estudou numa turma com mais homens. Percebemos então que os cursos são reflexos de um ambiente aberto às mulheres nesse sentido, o que demonstra uma evolução em relação ao ambiente vivido por Cecília Akemi Kobata Chinen nos anos 70 e 80 (CUNHA; CORNACHIONE; MARTINS, 2008).

Não somente o ambiente de graduação, mas também o próprio mercado de trabalho foi percebido como aberto às mulheres, uma vez que nenhuma das entrevistadas relatou ter de adaptar sua identidade no trabalho para que fosse aceita ou se encaixasse melhor no ambiente.

Com relação aos colegas de trabalho ou profissão, a maioria delas diz não ter observado uma noção por parte deles de que homens são melhores no desempenho da contabilidade.

Algumas relatam que existe até uma visão contrária por parte de seus colegas, no sentido de as mulheres desempenharem melhor suas tarefas, como a entrevistada E1, a qual afirmou que seus colegas de trabalho confiam “até demais” em seu trabalho. A entrevistada E3 compartilhou uma experiência similar, afirmando:

E3: Eu acho que é até a situação inversa que ocorre: em regra o trabalho da mulher, se for pegar dentro da classe de contadores, comparar, o trabalho da mulher é mais valorizado. Eu já trabalhei numa empresa em que, assim, o departamento contábil tinha vários contadores e o departamento fiscal também, e tinha só um homem (trabalhando nesses departamentos)<sup>10</sup>, então assim, não acredito que a empresa tenha usado como critério de seleção, ‘ser mulher, porque mulher trabalha melhor’, mas mostra competência a mais (por parte das mulheres), porque era um processo seletivo muito rigoroso lá naquela empresa, então por aí já se mostra.

Apenas uma entrevistada apresentou um ponto de vista diferente de suas colegas, entretanto nota-se que isso não interfere em sua própria opinião acerca do trabalho das mulheres:

E7: Eles dizem (serem melhores no desempenho da profissão), mas não são não (*rindo*). Acho que nós mulheres somos mais do que eles. Porque eu acho que a gente pensa mais rápido, age mais rápido. Homem é muito devagar, eu acho. Enquanto eles estão pensando em um negócio a gente já tá fazendo.

Verificou-se atribuição de características essencialmente femininas, como a afirmação de a mulher ser multitarefas, presente no discurso das entrevistadas. A maioria dessas características foi descrita como sendo positivas. Entretanto, como acrescentou a entrevistada E6, que em seu ponto de vista a característica multitarefas presente nas mulheres nem sempre é natural, de sua essência, mas sim um produto de como a sociedade atua com relação à mulher, podendo-se dizer que isto é indiretamente cobrado da mulher.

Observa-se, através do discurso das entrevistadas, que ainda hoje existe a ideia de existirem características que são essencialmente femininas, podendo essas características

---

<sup>10</sup> Para melhor compreensão do leitor, trechos das entrevistas foram explicados através de notas entre parênteses.

influenciar na aptidão ou não das mulheres para determinados trabalhos, conforme observado por Kirkham e Loft (1993) e Spruill e Wootton (1995) ao analisarem a mulher e o mercado de trabalho contábil.

Finalmente, ao abordar a percepção do tratamento dos clientes para com as profissionais, é percebido que em alguns casos, os clientes não têm preferência por profissionais masculinos ou femininos, se importando efetivamente com o valor que pagarão pelos serviços contábeis:

E7: Hoje em dia (o cliente) só pensa em pagar menos, não importa se é um bom profissional ou se não é, a maioria é assim.

E5: Eu acho que a maioria nem tem essa noção (de preferência entre os gêneros), sabia? Eu acho que tem muitos que vão mais pelo preço.

Todavia, as entrevistadas também elencaram a importância do conhecimento, de ser um profissional de qualidade, afirmando que esse aspecto é uma variável relevante para a construção da imagem do profissional por parte dos clientes, a exemplo da entrevistada E2:

E2: Eu já sofri muito preconceito por causa da idade, por ser nova e tudo, mas por causa de ser mulher não. Geralmente quando você conversa com a pessoa, que você mostra o conhecimento, ela fica tranquila.

Nesse sentido, constatou-se nos discursos das participantes a importância de as profissionais se posicionarem, se mostrarem, para serem percebidas, e quebrarem qualquer barreira que possa ser construída na visão do cliente:

E3: Aqui (no escritório) somos um homem e uma mulher (como sócios), em um caso ou outro eu percebo a pessoa (cliente) se voltando mais para ele, e dando mais credibilidade ao homem, mas é um caso ou outro, e isso também logo se quebra, porque eu interfiro, eu me mostro, eu não gostaria de ficar dando *ibope*, se é que existe, dessa divisão, essa visão de que o homem é mais competente, eu não queria dar *ibope*.

E6: Aqui no escritório trabalha eu e meu esposo (como sócios). Ele trabalha com processos, então às vezes, muitas vezes, ele atende o cliente, mas o próprio cliente percebe quando eu chego e ele me apresenta, ou ele me chama para tratar alguma coisa, a minha colocação do todo, entendeu?

Noutro aspecto, quando comentam de uma visão por parte de clientes, de que homens são mais qualificados ou aptos ao exercício da profissão contábil, as entrevistadas relatam que este preconceito ainda é presente na visão das próprias mulheres:

E6: Eu nunca tive esse problema com os meus clientes, eu nunca percebi, por eu ser mulher. Eu sei que na mente de muitos ainda possa ocorrer isso, porque nós próprias mulheres temos ainda esses preconceitos.

E1: Principalmente as mulheres, as clientes mulheres [...] acham que não somos tão capacitadas, então elas preferem escutar sempre a voz masculina, de um homem, até passei por isso. Eu fico responsável por um certo serviço, e eu respondi ela, mostrei a lei, expliquei a lei, tudo bonitinho, e ela simplesmente foi lá no meu coordenador que é um homem e pediu para ele confirmar se o que eu estava falando era realmente certo. Mesmo eu mostrando com a lei ela não confiou, e aí ele falou assim, que eu estava mais do que qualificada, sabia mais do que ele, e que era pra confiar porque era o que realmente estava certo. Principalmente as mulheres, os homens não, os homens confiam mais.

#### 4.2 Aspectos acerca do ambiente de trabalho das contadoras

Quando perguntadas sobre a remuneração, as participantes responderam não receber menos do que seus colegas masculinos. A participante E4 percebe a atuação do sindicato em cima desta questão, ao passo que a E6 mostra que existe uma diferença salarial quanto à região, portanto mostrando não se tratar de uma questão de gênero:

E4: Ainda hoje tem a equiparação por função, o sindicato, ele não permite que eu seja mulher contadora e ganhe R\$ 2.000,00 e o “João” seja contador e ganhe R\$ 3.000,00, entendeu? Existe a comparação pela função.

E6: A questão é mais regional né, pelo meu escritório estar em *nome da cidade*, então existe uma diferença de valores de honorários contábeis bem grande. [...] Mas sobre a questão de por eu ser mulher ou não, essa questão de honorários contábeis, somos nós que definimos. Quando eu passo para parte de empregado, pelo menos dentro do meu escritório, nunca houve essa separação, que o homem ganha mais e mulher ganha menos, não, nunca existiu isso.

Portanto, é observado que as contadoras não percebem as diferenças salariais no mercado contábil do Distrito Federal constatadas no estudo de Durso, Nascimento e Cunha (2016).

A maioria das entrevistadas concordou que não há dificuldades para o crescimento profissional de uma contadora por ser mulher. Assim, no discurso das entrevistadas não foi constatada a percepção do fenômeno denominado teto de vidro, entretanto, ressalta-se que os

escritórios contábeis não apresentam estruturas hierárquicas tão complexas, o que pode ter contribuído para não percepção do referido fenômeno.

Quanto ao crescimento profissional, a entrevistada E1 chega a afirmar que as características consideradas essencialmente femininas ajudam a mulher neste aspecto:

E1: Em todos os trabalhos que eu trabalhei [...] *elas* até preferem trabalhar mais com mulheres, que acham que mulheres são mais perfeccionistas, mais cuidadosas e trabalham melhor, então nunca sofri nada disso (discriminação em relação ao gênero).

Algumas das entrevistadas apontam o estudo e o esforço profissional como os principais pontos que influenciam no crescimento profissional de uma contadora, mostrando que o gênero não entra como ponto relevante nesse aspecto:

E4: Eu só acho que você tem que estudar, você [...] não nasceu rico, se você estuda, você vai passar, sei lá, num concurso; se você correr atrás, se profissionalizar, se especializar, você vai ter mesma oportunidade.

E2: Persistência, nossa área o pessoal fala que “ai, muito trabalho”, eu creio que em toda área tem muito trabalho, todo tipo de atividade tem muito trabalho, tem suas dificuldades. É questão de persistir, estudar bastante, se inteirar da legislação, só isso. Uma dificuldade ou outra sempre vai aparecer, é só persistir que vai dar certo.

E7: Eu acho que não tem diferença não, se você for uma boa profissional, num tem distinção não, assim.[...] se você for um bom profissional, você arruma emprego, trabalha em qualquer lugar.

Apesar de entender que não há diferença entre homens e mulheres no crescimento profissional, e que não há barreiras específicas para mulheres no mundo profissional, a entrevistada E7 afirma que se fosse para promover alguém em seu escritório, ela escolheria um homem:

E7: Ah, eu não sei se na hora de eu escolher (alguém para promover), hoje eu escolheria um homem [...] porque mulher é muito complicada, mulher faz muita fofoca, mulher... e homem eu acho que é mais centrado no que faz. [...] depois desses anos todos trabalhando com... Mas você viu, aqui tem mais mulheres né. Aqui tinha três, saiu uma, tem... tem duas. Agora tá igual, empate né.

É percebido no final desta fala que a entrevistada quer mostrar que não tem preconceitos, afirmando que já trabalharam em seu escritório mais mulheres do que homens. Ainda assim, mesmo declarando anteriormente que em sua opinião mulheres têm melhor

desempenho, pensam e agem de forma mais rápida, a participante E7 escolheria um homem para promover.

A entrevistada E6 enxerga em seu meio a preferência de algumas de suas colegas - mulheres contratantes - por empregar homens. Entretanto, na visão da E3, percebe-se que também existe preferência pelo trabalho das mulheres:

E6: A gente vê que a mulher, a própria mulher que emprega, que é empregadora, algumas ainda tem essa ideia né: ah eu prefiro contratar homem, por causa da licença maternidade; eu prefiro contratar homem, porque mulher... Então eu vejo um pensamento machista nessas pessoas.

E3: Não acho que tenha alguma discriminação, eu diria até o contrário assim, se for perguntar para mim se eu preferiria contratar mulher, porque eu vejo mais excelência no trabalho da mulher, não é uma regra, tem lá as exceções, mas eu acho a mulher mais criteriosa. Eu acho que tá uma situação mais igualitária.

Percebe-se que não há um consenso quanto a essa questão, havendo tanto preferência por homens quanto por mulheres no momento da contratação, assim como o pensamento de que o gênero não interfere na questão do crescimento profissional.

Quanto às dificuldades específicas que mulheres enfrentam, quatro entrevistadas informaram não achar que havia alguma. Contudo, duas entrevistadas citaram dificuldades que mulheres enfrentam quanto ao ambiente profissional, como a questão do assédio:

E1: O assédio assim, porque homem é difícil né, o instinto então querendo ou não às vezes, até o cliente acha que é porque é mulher, acha que pode ter um... uma oportunidade a mais ou os colegas de trabalho, dar em cima, ser um pouco inconveniente, mas só isso. (Já sofri assédio, da pessoa) querer passar a mão no meu braço, me alisar, perguntar, querer que eu vá lá mais vezes, este tipo de assédio, mais leves (*sic*), nada muito abusivo. Já sofri numa entrevista de trabalho, num escritório contábil, eu nem cheguei a trabalhar (lá), aí sim eu sofri o assédio, (o entrevistador) já deixou meio que bem claro o que ele queria comigo. Esse foi muito sério, esse sim ele mostrou o que ele queria de mim, então esse foi o assédio que eu sofri, não na empresa de hoje, mas nesse eu nem cheguei a trabalhar, só a entrevista foi o suficiente. Eu fugi (*risos*).

Através desta fala, é percebido que o assédio é sofrido tanto de colegas profissionais, quanto de clientes, vindo assim de todos os lados. Além disto, infere-se que o assédio é visto como um comportamento masculino natural, uma vez que o *instinto* é abordado, sendo algo “inevitável”. Além do assédio, outra dificuldade estaria voltada aos vários papéis que a sociedade atribui às mulheres:

E3: Eu acho que aí estaria bem mais voltado para o lado pessoal também porque, e aí quem sabe a gente saia aí desse âmbito da contabilidade, que é o que: é a mulher conciliar, [...] ter que estar lá e cá, se for mãe, se for esposa. E a nossa profissão é muito dinâmica, se você fica aí 3, 4 meses sem estudar, sem ir num seminário, uma palestra, sem estar acompanhando, você já fica para trás, então você além do trabalho, além do papel de mãe, de esposa e tal, você tem que estar estudando o tempo todo, então eu diria que seria essa a dificuldade em comparação, para a mulher.

Nota-se a questão da maternidade como algo que pode vir a interferir na vida profissional da mulher, somando-se ao ponto intrínseco à profissão contábil, o qual se caracteriza pela necessidade de constante atualização profissional, de forma a manter a qualidade no desempenho do trabalho. A seguir a questão da maternidade é tratada de forma mais profunda.

### **4.3 A maternidade no ponto de vista das contadoras**

Quando perguntadas se a maternidade modifica ou afeta a vida profissional da mulher, algumas participantes têm um ponto de vista em que a maternidade não representaria grande peso na vida da mulher a ponto de interferir em sua vida profissional:

E2: Eu acho que varia muito de mulher para mulher né, porque dá para conciliar bem, tem auxílio maternidade, a licença maternidade, que é né, de 4 meses [...] eu acho que isso vai de cada um, não acho que diferencia tanto não, falar “ah, agora vai cair a produtividade no trabalho”, não.

E4: Eu acho que antigamente isso daí ainda era um pouco complicado, realmente tinha empresas que escolhia só homens devido a... hoje não, hoje eu acho que tá mais tranquilo, mesmo porque tem uma questão bem interessante, por exemplo, você trabalha numa empresa, você ficou grávida e afastou para ganhar neném, esse período quem pagava era o INSS, entendeu? Só que ficou um pouco complicado, pra mãe ir lá, dar entrada e tal, então o INSS resolveu o seguinte: quem paga é o empregador, o seu salário, a sua folha de pagamento é feita normalmente, você recebe normalmente, e esse valor que você recebe é abatido integralmente no INSS da empresa, ou seja, se ela te paga R\$ 1.000,00, esse R\$ 1.000,00 é abatido do valor do INSS, se ela pagava R\$ 1.500,00 (de INSS) durante o mês ela vai pagar só R\$ 500,00, isso aí meio que facilitou, porque ele vê que não tá perdendo nada, entendeu, o profissional não tá lá trabalhando, tá tudo bem, mas tá sendo compensado esse salário, esse valor, então

não vejo, antigamente sim, hoje eu não vejo essa diferenciação, entendeu.

Destaca-se que é mostrado através do discurso da participante E4 que a legislação brasileira ajudou a melhorar o cenário trabalhista da mulher. Mesmo assim, para outras participantes a maternidade apresenta sim um grande peso na vida da mulher, o qual afeta sua vida profissional:

E1: Com certeza! Então, dependendo da empresa, às vezes (a empresa) ajuda, porque querendo ou não tem um benefício maior. Na minha empresa especificamente, lá somos proibidas de mexer no celular durante o dia inteiro. Já as pessoas que têm filhos, meio que elas têm uma vantagem por elas ter filhos (*sic*); então [...] elas têm esse benefício, mas também querendo ou não às vezes são prejudicadas, por exemplo, de conseguir um emprego. Muita gente hoje em dia pergunta: você tem filho? As pessoas que têm filho geralmente (as empresas) já não querem porque vão ter que sair da empresa para cuidar do filho, às vezes pra levar na escola, às vezes o filho tá doente, vai ter que ficar em casa para cuidar, ou geralmente as empresas preferem não esse tipo de pessoa (*sic*).

E6: Claro que afeta, [...] eu ainda vejo que o peso maior é da mulher sabe, porque a mulher tem que ser “Bombril: 1001 utilidades”; e nós já temos muitos homens que têm essa capacidade de enxergar que o filho é uma responsabilidade dos dois, mas essa responsabilidade ainda recai muito para cima da mulher. Principalmente quando há uma separação, é sempre né, a mulher que fica com esse filho, e ainda dificulta ainda mais (*sic*), principalmente aquela mulher que não tem poder aquisitivo, igual uma empregada de um escritório contábil né, nós não temos creches, os salários não são tão bons assim que, como a nossa classe não é tão valorizada, os honorários são baixos. [...]

Percebe-se que o cuidado com os filhos pode ser uma tarefa que ocupa tanto a mulher, que se isto depender exclusivamente dela, há uma pressão que faz com que a mulher não tenha opção senão parar de trabalhar fora de casa:

E6: *Aquela* mulher engravida, se ela não tem uma creche pública, se ela não tem alguém que ajude a cuidar, é difícil para ela trabalhar, ainda é difícil para ela trabalhar, então muitas param por um momento de trabalhar, quem não tem né, essa ajuda, mas eu já vejo hoje por exemplo, homens em casa, cuidando dos filhos e a mulher trabalhando né. [...]  
Afeta o emocional da mulher, de ter que amamentar o filho só por quatro meses e depois ter que ir trabalhar e não ter como amamentar, a dificuldade às vezes de encontrar alguém que cuide ou uma creche, muitas delas acabam até saindo do emprego por um tempo para poder ficar com o bebê, mas eu acredito também nesse jogo de cintura (da mulher), nesse

poder de solucionar problemas que a mulher tem, ela sempre dá um jeitinho e resolve essa situação.

Esta percepção de renúncia do trabalho remunerado da mulher mãe para dedicar-se ao trabalho doméstico de cuidado dos filhos corrobora com o estudo de Silveira e Hanashiro (2011). Apreende-se através do estudo das autoras e do discurso da participante E6 que ainda prevalece a visão de que o cuidado com os filhos é um papel principalmente da mulher. Esta visão se encontra muito presente no ambiente de trabalho:

E1: Não tem o mesmo peso (para homens que têm filhos em relação às mulheres), com certeza não, porque o pai querendo ou não, ele não tem tanta responsabilidade assim com o filho, geralmente é a mãe que vai lá, cuida, leva pro hospital, essas coisas, então com o pai não tem isso, mas com a mãe tem. [...]

Eu acho que também, mulher mais velha também sofre. [...] (Por exemplo) eu fiz uma entrevista junto com uma amiga minha, ela já tem acima dos 30, e eu abaixo; eu consegui e justamente, eu acredito que seja por isso que ela não conseguiu, porque ela tinha mais qualificações que eu, e eu que fui a escolhida. Justamente, perguntaram se ela tinha filho e qual era a idade dela; ela (entrevistadora) falou assim: ah então você pretende ter filho, né? Porque você já tá saindo dos 30, e tal...

E2: Eu acho que tem coisa que pode ser que não mude nunca, por exemplo, [...] por mais que homem hoje em dia já atua mais na educação dos filhos, na criação, na atenção, tem né, a dedicação aos filhos, de casa, eu acho que sempre fica um pouquinho mais para a mulher mesmo.

Infere-se também que há uma visão de que é natural que a mãe seja a que mais se dedique aos filhos, e que mesmo com a evolução e modernização da sociedade, este fato pode não sofrer uma grande transformação. Uma vez que essa visão existe, é perguntado se as entrevistadas acham que o trabalho interfere nos planos de uma mulher de ser mãe. A maioria concorda que no máximo faz com que a mulher adie estes planos:

E1: Pode fazer ela adiar os planos se ela sofrer um pouco de pressão dentro do serviço, se ela poder perder (*sic*) uma oportunidade de crescimento dentro da empresa, pode impedi-la, às vezes ela fica um tempo fora da empresa, ela pode ter aquele (pensamento de) alguém pode tomar meu lugar, pode haver isso, essa pressão psicológica em cima dela, então pode fazer sim ela mudar os planos.

Já a participante E6 tem a opinião de que o trabalho pode contribuir para a decisão de não ter filhos, entretanto isso seria explicado pelo fato de a responsabilidade da criação dos filhos recair muito mais sobre a mulher:

E6: Hoje, o próprio casal já pensa muito na questão de ter filhos, eu conheço vários casais que não querem ter filhos. [...] Eu vejo que isso tende também a mudar assim que a gente conseguir atingir o que a ONU propõe, o que o Pacto Global propõe, o que o empoderamento feminino propõe, que é esse equilíbrio né, essa igualdade de gênero, porque aí não será uma preocupação só da mulher, porque hoje existe a preocupação de ambos, mas se nós generalizarmos, a preocupação maior ainda é da mulher. Porque tem que haver essa mudança né, são estereótipos, são paradigmas, são né, visões mesmo ainda, de uma sociedade como um todo, da própria mulher muitas vezes, que ainda vê a mulher com aquela obrigação dos afazeres de casa, mesmo que ela trabalhe fora, o afazer de casa é só dela.

Desta forma, pode-se dizer que uma vez que o cuidado e criação dos filhos passem a ser de fato enxergados como uma responsabilidade de ambos os pais, o trabalho como é atualmente sofrerá transformações. Se o cuidado é de ambos os pais, homens também precisarão se ausentar para pegar o filho na escola, levar ao hospital, entre outros. Sendo estas preocupações compartilhadas entre homens e mulheres, não haverá preferência das empresas em contratar homens com a justificativa de que mulheres se ausentariam mais.

#### 4.4 Outras abordagens

Apesar das dificuldades detectadas, o mercado do Distrito Federal encontra-se num momento mais avançado de mudanças, em que as entrevistadas mostram um cenário mais evoluído. É preciso, entretanto, impulsionar a mudança para caminhar rumo à uma sociedade mais justa e igualitária. A mulher deve ser a principal atuante, uma vez que este tema concerne principalmente a ela.

É constatado, através da fala da participante E6, que ainda não há tanta representação feminina na área contábil:

E6: Quando a gente vai nesses eventos maiores, como por exemplo, eu fui no Congresso de (*local do Congresso*), e você percebe que as palestras maiores ainda são ministradas por homens, você percebe que às vezes num evento feminino, ainda colocam palestrantes homens, sabe. Não que não possa, não que não deva, não possa, mas a gente ainda percebe, se nós olharmos, presidentes dos CRCs do Brasil todo, o número de mulheres ainda é bem pequeno, talvez porque as próprias mulheres não se candidatam, não se sintam aptas, ou às vezes ainda passa na cabeça delas que ali é um cargo para homem, entendeu? [...]

Eu vejo que as mulheres têm que se candidatar mais para ocupar mais a presidência de CRC, ou mesmo de chegar no conselho federal da nossa classe né, e eu vejo que nos grandes eventos também falta ainda equilibrar essa questão de quem ministra as palestras, sempre são mais homens ministrando as palestras, e assim, num pode ser só mulher também porque ali tem muitos homens também, mas eu acho que tem que ter o equilíbrio né.

Como percebido anteriormente, as entrevistadas quando relatam sofrer algum preconceito, revelam ser mais por parte de outras mulheres. Uma possível hipótese para tal seria que as mulheres ainda não acreditam em si mesmas, no seu próprio potencial. Elas são as que mais se educam e ainda assim não se sentem pertencentes de cargos de representação ou liderança. Esta hipótese é de certa forma corroborada pela fala da entrevistada E6:

E6: Eu vejo que a mulher ainda não acredita muito na capacidade dela, entendeu? [...] Não se vê apta.

É percebido nos relatos anteriores que algumas entrevistadas se colocam de forma a se mostrarem capazes e qualificadas, não permitindo a construção de uma imagem que passe outra informação a não ser esta. Assim, pode-se afirmar que é necessário posicionamento por parte das (e dos) profissionais, como relata a participante E1:

E1: Se eu abaixasse a cabeça para tudo, ficasse calada, respirasse, mesmo eu achando que está errado, talvez eu não estaria onde eu estou ou talvez não teria o respeito que eu tenho, eu acredito assim que, não só as mulheres, mas todos os profissionais da contabilidade, têm que se valorizar, têm que procurar estudar diariamente, tentar se atualizar, e ser melhor a cada dia, e tentar colocar isso em prática dentro do serviço, porque caso alguém fale algo, ele tem aquela segurança da resposta, você mostrar confiança, mostrar que outras pessoas podem ter confiança no seu trabalho, no seu jeito de ser como profissional, isso ajuda bastante, independente de ser mulher ou ser homem. E não ter medo, não ter medo de perder o trabalho, não ter medo, se você ver algo errado, fala, não tenha medo, porque se você busca *excelência*, você vai ter emprego em qualquer lugar.

Além disto, é preciso que haja um apoio de toda a sociedade, especialmente das mulheres, para com as mulheres. A mulher deve acreditar em si mesma e em sua semelhante afim de caminharem para um futuro menos desigual. De fato, deve haver empoderamento feminino, e mecanismos que o apoiem.

E6: Hoje nós temos em Brasília o Instituto da Mulher Contabilista, eu até andei indagando sobre o que o Instituto faz, o Instituto hoje tá parado, tem feito quase nada, e eu até dei a sugestão, por que que elas não pesquisam mais sobre a WEPS né, que veio da ONU mulheres do Pacto Global e

ensina as pessoas a aplicar nos seus escritórios né, os 7 princípios, e também por que que não faz um trabalho dentro de uma comunidade carente visando esse empoderamento feminino, por exemplo: se nós somos contadoras, nós vamos ali buscar mulheres que querem empreender, e ensinar o passo a passo, entendeu?

Apreende-se da afirmação da entrevistada E6 que existem meios para tal empoderamento, falta a colocação destes em prática. Um desses meios seria a utilização dos Princípios de Empoderamento das Mulheres, criação da ONU Mulheres e do Pacto Global, conforme Figura 1.



Figura 1 - Princípios de Empoderamento das mulheres.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por objetivo verificar a visão das contadoras que trabalham no Distrito Federal acerca da estrutura de desigualdade de gêneros no mercado contábil, uma vez que o número de mulheres nesta profissão mostra crescimento ao longo dos anos.

Através das entrevistas realizadas, percebe-se que as participantes não sentem que há discriminação de gênero de forma latente, entretanto relatam pontos em que é preciso avançar a fim de que a profissão se torne cada vez mais igualitária entre homens e mulheres. O mercado contábil do DF é visto como acessível às mulheres, tendo por base que a profissão contábil não mais se apresenta como profissão masculina na visão das entrevistadas.

O mercado também se apresenta como aberto às mulheres, uma vez que as contadoras não relatam haver preconceito por parte dos colegas de profissão, os quais por vezes chegam a ver o trabalho feminino como melhor, sendo que as características vistas como femininas ajudam em sua realização.

Partindo para a visão acerca dos clientes, alguns pontos principais são destacados. Primeiramente, que as participantes identificaram uma desvalorização da profissão por parte dos clientes e dos próprios profissionais. Segundo, as participantes se colocam de forma a serem percebidas pelos clientes, não querendo que barreiras - a exemplo do preconceito - sejam construídas na relação entre eles.

As participantes identificaram, ainda, que quando sofrem preconceito com relação ao gênero, estes são mais por parte das próprias mulheres, as quais não acham outras mulheres competentes ou mesmo, quando empregadoras, não empregam outras mulheres.

Em relação à remuneração, não foi percebido pelas contadoras diferenças salariais por conta de discriminação de gênero. Também não foram apresentadas muitas barreiras à ascensão feminina, apenas a questão do assédio e da maternidade. Ambas as questões foram encaradas por parte de algumas das entrevistadas como algo natural na vida da mulher.

Quanto à maternidade, o ponto de vista das entrevistadas foi dividido. Algumas relataram não haverem muitas dificuldades na vida profissional de uma mulher mãe, informando que existem meios para conciliar os dois papéis tranquilamente. Por outro lado, outras afirmaram que há complicações para uma profissional mãe.

Entre as complicações enfrentadas pelas profissionais mães, as participantes relataram a responsabilidade da criação dos filhos, que pode se tornar um grande empecilho no exercício da profissão uma vez que a mãe seja a única responsável pelos cuidados de um

filho. Também o fato de que na profissão contábil é necessário que o trabalhador se mantenha atualizado, e no caso de uma mãe, é mais difícil conciliar seu papel de mãe com as necessidades profissionais.

Por fim, é destacado que para uma evolução do cenário apresentado, é importante que as mulheres empoderem a si e a colegas de profissão, para que se sintam aptas e se posicionem, ocupando espaços e cargos representativos.

Como limitações da pesquisa, ressalta-se o fato de a maioria das entrevistadas não ter filhos, e, portanto, não abordarem a maternidade através da visão de mãe, de a amostra contar apenas com contadoras que trabalham em escritórios contábeis, e de este estudo se referir apenas ao Distrito Federal.

Nesse sentido, sugerem-se para futuras pesquisas: a replicação da pesquisa em outras localidades do Brasil; a replicação da pesquisa com profissionais de empresas que apresentem hierarquias mais complexas, a fim de verificar possíveis barreiras à ascensão; e a realização de estudo sobre como a maternidade afeta a vida profissional das contadoras, tendo como amostra profissionais mães.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, V. C. de; MOTA-SANTOS, C. M. Trabalho, carreira e maternidade: perspectivas e dilemas de mulheres profissionais contemporâneas. *Administração: ensino e pesquisa*. Rio de Janeiro, v. 19 n. 3, p. 583-605 set/dez 2018
- CÂMARA, Rosana Hoffman. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. *Gerais, Rev. Interinst. Psicol.*, Belo Horizonte, v. 6, n. 2, p. 179-191, jul. 2013. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202013000200003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202013000200003&lng=pt&nrm=iso). Acesso em 01 jun. 2019.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Dados estatísticos. Disponível em: [http://www.portalcfc.org.br/coordenadorias/registro/cadastro/quantos\\_somos](http://www.portalcfc.org.br/coordenadorias/registro/cadastro/quantos_somos). Acesso em: 19 de março de 2019.
- CUNHA, J. V. A.; CORNACHIONE JR, E. B.; MARTINS, G. A. Pós-Graduação: o curso de ciências contábeis da FEA/USP, *Revista Contabilidade e Finanças*, v. 19, n. 48, p. 6-26, 2008.
- DURSO, S. de O.; NASCIMENTO, E. M.; CUNHA, J. V. A. da. Desigualdade de Gênero no mercado de trabalho contábil: análise histórica de 2007 a 2015 por regiões brasileiras. Congresso USP de Controladoria e Contabilidade, 16, São Paulo, São Paulo.
- FLEISCHMAN, D. *An outline of careers for women*. Garden City, NY: Doubleday, Doran & Co, 1928.
- HENDERSON, P. A.; FERREIRA, M. A. de A.; DUTRA, J. S. As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. *Rev. Adm. UFSM, Santa Maria*, v. 9, número 3, p. 489-505, jul/set de 2016
- HIRATA, Helena; HUMPHREY, John. O emprego industrial feminino e a crise econômica brasileira. *Revista de Economia Política*, Vol. 4, nº 4, outubro-dezembro de 1984.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, set/dez. 2007.
- INSTITUTO ETHOS. Perfil social, racial, e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – Pesquisa 2016. São Paulo: Instituto Ethos, 2016. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em: 1 de abril de 2019.
- KIRKHAM, L. M.; LOFT, A., “Gender and the construction of the professional accountant”, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 18, No. 6, pp. 507-558, 1993.
- LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Cadernos Pagu*, Vol. 26, janeiro-julho de 2006.
- LUZ, Alex Faverzani da; FUCHINA, Rosimeri. A evolução histórica dos direitos da mulher sob a ótica do direito do trabalho. *Anais II Seminário Nacional de Ciência Política da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS*, 2009.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria, *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas, 2010 7 ed.

MEYERSON, D.; FLETCHER, J. A modest manifesto for shattering the glass ceiling. Harvard Business Review. Boston: Harvard Business Press, 2000.

MOTA, E. R. C. F., & SOUZA, M. A. (2013). A evolução da mulher na Contabilidade: os desafios da profissão. Anais do Congresso Convibra, São Paulo, SP, Brasil.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2014, 29 ed. rev. e atual.

NGANGA, C. S. N.; GOUVEIA, W. M. & CASA NOVA, S. P. C. (2018). Unchanging element in a changing world? Women in accounting academy. Congresso USP de Controladoria e Contabilidade, 18, São Paulo, São Paulo.

PALEN, J. M. The position of woman accountant in the postwar era. The journal of accountancy, Julho de 1945.

PALEN, J. M. A history of women in Public Accounting. Fiftieth Anniversary. New York: The New York Society of Certified Public Accountants, 1947

PALEN, J. M. Women in Accountancy: 1933-1953. Accounting Forum, maio de 1953.

PANHOCA, L. Série de entrevistas mestres da contabilidade: Cecília Akemi Kobata Chinen. Revista Contabilidade e Controladoria, v. 2, n. 1, p. 133-139, 2010.

PELEIAS, I. R.; SEGRETI, J. B.; SILVA, G. P.; CHIROTTO, A. R. Evolução da contabilidade no Brasil: uma análise histórica. Revista Contabilidade & Finanças, v. 18, n. esp., p. 19-32, 2007.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho. 2o Congresso Internacional Sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho, Goiânia, 20 a 22 de agosto de 2007.

PRONI, Thaissa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. Revista Estudos Feministas, Vol. 26, nº 1, 2018.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. Metodologia de pesquisa. São Paulo: Artmed, 2013.

SILVA, D. J. M.; SILVA, M. A. da; SANTOS, G. C. Estereótipos de Gênero na Contabilidade: Afinal como a mulher contadora é vista? 11 Congresso da Associação de programas de pós-graduação em Ciências Contábeis, 3 a 6 jun. 2017. Anais Eletrônicos... Belo Horizonte 2017.

SILVEIRA, N. S. P. da; HANASHIRO, D. M. M. Mulheres gerentes: a centralidade da maternidade na construção da identidade de gênero no trabalho. 35 Encontro da Associação de programas de pós-graduação em Ciências Contábeis, 4 a 7 de set. 2011. Anais Eletrônicos... Rio de Janeiro, 2011.

SOARES, Cristiane; MELO, Hildete; BANDEIRA, Lourdes. O trabalho das mulheres brasileiras: uma abordagem a partir dos censos demográficos de 1982 a 2010. Anais do XIX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP. São Pedro/SP, 24 a 28 de novembro de 2014.

SPRUIILL, W. G. and WOOTTON, C.W., “The struggle of women in accounting: the case of Jennie Palen, pioneer, accountant, historian and poet”, *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 6, pp. 371-389, 1995.

TEIXEIRA, M. O. Avanços e continuidades para as mulheres no mundo do trabalho (2004-2014). *Revista da ABET*, v. 15, n. 1, Janeiro a Junho de 2016.

ZIMMER, L. Tokenism and women in the workplace: The limits of gender-neutral theory. *Social Problems*. Fevereiro de 1988.

**APÊNDICE 1 - ROTEIRO DE ENTREVISTA**

Nome: \_\_\_\_\_ Idade: \_\_\_\_\_

Estado civil: \_\_\_\_\_ Filhos: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_

Ano de conclusão da graduação: \_\_\_\_\_

Tempo de trabalho em escritórios contábeis: \_\_\_\_\_

1- Quando você decidiu por cursar Ciências Contábeis, qual era a imagem que você tinha de um profissional contábil?

1.1- Você imaginava esta área como sendo masculina?

2- Como era a composição da sua turma de graduação e pós (se tiver) em termos de homens e mulheres?

3- Para você, como é a visão dos clientes sobre o profissional contábil? Você acha que há um pensamento de que profissionais homens são mais qualificados/competentes?

4- Para você, como é a visão dos seus colegas de trabalho e superiores em relação ao profissional contábil? Você acha que dentre eles há uma noção de que os homens são mais aptos ao desempenho do trabalho?

5- Você teve de adaptar sua identidade profissional para ter melhor aceitação por parte de seus colegas e clientes?

6- Considerando aspectos como função, qualificação e tempo de trabalho, você diria que é remunerada de forma equivalente aos seus colegas masculinos?

7- Para você, na sua área de atuação, mulheres e homens têm as mesmas oportunidades de crescimento profissional?

8- Na sua opinião, quais seriam as principais dificuldades enfrentadas pelas profissionais mulheres que trabalham na área contábil?

9- Para você, a maternidade afeta e/ou modifica a vida profissional das mulheres? De que forma?

10- Para você, o cuidado dos filhos ainda é visto como papel feminino?

10.1- Se sim, você acha que essa visão é prejudicial?

11- Você acha que o trabalho interfere na decisão de uma mulher em ter ou não filhos?

