PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA GESTÃO DAS ENTIDADES DE REPRESENTAÇÃO CONTÁBIL

Luana Bonifácio Bonifácio de Paula (PUC GO) - luanabonifacio09@gmail.com

Elis Regina de Oliveira (PUC GOIÁS) - elisreg@gmail.com

Elizabeth Vieira Porto (PUC GOIÁS) - evpporto@gmail.com

Marcos Vinicius Fancelli Livero (PUC Goiás) - fancelli@pucgoias.edu.br

Resumo:

Este estudo objetiva analisar a participação das mulheres, conforme o cargo que ocupam nas entidades contábeis, em âmbito nacional e internacional. Aplicaram-se as técnicas de pesquisa quantitativa, descritiva, e documental, usando tabela de contingência e teste de associação V de Cramer para análise dos dados. A amostra foi composta por 74 entidades, com 1.837 pessoas, ocupando diversos cargos, representando a produção do conhecimento contábil, interesses da profissão e de classe, divulgados nos respectivos sites até setembro de 2022. Os resultados indicam participação feminina minoritária (33,10%) em relação ao total da amostra; desses 22,09% ocupam a presidência; 32,34% a vice-presidência; e 29,95% a diretoria. Observou-se que existe associação entre sexo e cargo, com 99% de confiança, com predominância masculina em quase todos eles. Nos cargos de presidente e vice-presidente para o grupo composto pelos sindicatos e federações elas ocupam 15,79% e 23,33%, respectivamente; no grupo composto por entidades nacionais e internacionais responsáveis por estudos e orientações técnicas que balizam as normatizações e padronizações dos procedimentos contábeis, as proporções são de 18,75% e 70,00%, respectivamente. O grupo composto pelo Conselho Federal e Conselhos Regionais é o que apresenta maior proporção de presidentes (35,71%), seguido por vice-presidentes (32,10%). Este estudo contribui com a literatura ao evidenciar que cargos com maior poder decisórios não são ocupados por mulheres; que a participação relevante de mulheres no cargo de vice-presidente apresenta mais representatividade, mas não necessariamente poder decisório; sendo possível resposta à pressão por maior diversidade de gênero.

Palavras-chave: *Contabilidade; Gênero Feminino; Profissão Contábil; Mulheres entidades de classe.*

Área temática: *Educação e Pesquisa em Contabilidade*

PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA GESTÃO DAS ENTIDADES DE REPRESENTAÇÃO CONTÁBIL

Resumo
Este estudo objetiva analisar a participação das mulheres, conforme o cargo que ocupam nas entidades contábeis, em âmbito nacional e internacional. Aplicaram-se as técnicas de pesquisa quantitativa, descritiva, e documental, usando tabela de contingência e teste de associação V de Cramer para análise dos dados. A amostra foi composta por 74 entidades, com 1.837 pessoas, ocupando diversos cargos, representando a produção do conhecimento contábil, interesses da profissão e de classe, divulgados nos respectivos sites até setembro de 2022. Os resultados indicam participação feminina minoritária (33,10%) em relação ao total da amostra; desses 22,09% ocupam a presidência; 32,34% a vice-presidência; e 29,95% a diretoria. Observou-se que existe associação entre sexo e cargo, com 99% de confiança, com predominância masculina em quase todos eles. Nos cargos de presidente e vice-presidente para o grupo composto pelos sindicatos e federações elas ocupam 15,79% e 23,33%, respectivamente; no grupo composto por entidades nacionais e internacionais responsáveis por estudos e orientações técnicas que balizam as normatizações e padronizações dos procedimentos contábeis, as proporções são de 18,75% e 70,00%, respectivamente. O grupo composto pelo Conselho Federal e Conselhos Regionais é o que apresenta maior proporção de presidentes (35,71%), seguido por vice-presidentes (32,10%). Este estudo contribui com a literatura ao evidenciar que cargos com maior poder decisórios não são ocupados por mulheres; que a participação relevante de mulheres no cargo de vice-presidente apresenta mais representatividade, mas não necessariamente poder decisório; sendo possível resposta à pressão por maior diversidade de gênero.

Palavras-chave: Contabilidade; Gênero Feminino; Profissão Contábil; Mulheres entidades de classe.

Área temática do evento: Educação e Pesquisa em Contabilidade

1 INTRODUÇÃO

As mulheres, ao longo da história, foram conquistando espaço na sociedade com diversas lutas e evoluções, inclusive adentrando em carreiras profissionais que antes eram exclusivamente exercidas por homens, como na área de negócios. Nessa direção, a classe contábil é um exemplo de reduto historicamente construído por homens, mas que nas últimas quatro décadas a participação feminina cresce no cenário nacional e internacional (CIANCANELLI *et al.*, 1990; HAYNES, 2017).

Conforme o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), a participação das mulheres nessa profissão em 2004 representava menos de 35% e em novembro de 2022 já tinham alcançado o patamar de 46,51% (CFC, 2022). Essa participação tende a crescer, pois as mulheres já são maioria no ingresso em curso de graduação de Ciências Contábeis (INEP, 2019). No entanto, maior quantidade de mulheres não necessariamente implica em empoderamento perante a classe profissional se elas estiverem ocupando espaços periféricos

relativos ao poder decisório em suas atuações, conforme ressaltam Bruschini (2007), Silva (2016), Silva (2017) e Manita *et al.* (2018).

Segundo Siqueira e Samparo (2017), a desigualdade é entendida como falta de proporção e equilíbrio, não apenas pelo quantitativo, mas também pela representatividade de poder corporativo. Nessa direção Souza *et al.* (2022), Costa *et al.* (2018) e Zabotti (2017) ressaltam que a ascensão a cargos com nível hierárquico mais elevado e melhor remuneração são influenciados por gênero, tanto no setor privado como no setor público. Conforme tratado por Whiting e Wright (2001) e corroborado por Menuci *et al.* (2020) a desigualdade de gênero pode ser analisada por três prismas: atributos, estrutura e atitudes, que interagem entre si. Pela ótica da estrutura, a desigualdade de gênero se reproduz pela estrutura sociocultural e organizacional.

Ao considerar o exposto e compreender que o papel da mulher é socialmente construído, conforme exposto por Scott (1988) e Tílio (2014), e as desigualdades gênero reproduzidas pela estrutura organizacional, questiona-se qual é a participação das mulheres em cargos diretivos nas entidades de representação contábil, em suas múltiplas finalidades? Assim, este estudo direcionado por essa questão tem por objetivo analisar a participação das mulheres, conforme o cargo que ocupam nas entidades contábeis, em âmbito nacional e internacional. Para tanto, as análises foram pautadas por resultados obtidos com uso de tabela de contingência e medida de associação, adequadas para tratamento de variáveis qualitativas nominais.

Esta pesquisa tem relevância teórica ao evidenciar a possível participação das entidades de representação contábil na reprodução das desigualdades de gênero, que neste estudado ficou restrita à participação de mulheres, apenas pelos limites dos procedimentos de obtenção dos dados. E possibilita diversas reflexões que podem subsidiar o debate acadêmico, com maior conscientização e empoderamento das graduandas em contabilidade, além do que realmente se espera: o despertar das entidades da área contábil para ações concretas, dando visibilidade por meio de disclosure voluntário, a exemplo do relatório integrado. Ressalta-se que nessa direção Lopes e Lima (2022), amplia o debate para as desigualdades de gênero incluindo o público LGBTQIAP+ (Lésbica, Gays, Bissexuais, Queer, Intersexuais, Assexuais e Pansexuais) e de raça, para que tenham representatividade na estrutura de poder da classe contábil.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Está revisão de literatura está organizada em quatro subseções apresentadas na seguinte ordem: conceito e teoria de gênero; a evolução histórica da participação das mulheres na contabilidade; e estudos anteriores sobre o tema.

2.1 Teoria de Gênero na Contabilidade

O conceito de gênero tem perspectiva diversa, dependendo da abordagem teórica utilizada. Pela perspectiva biológica distingue-se por sexo homens e mulheres, por serem anatomicamente diferentes. Em decorrência dessa classificação, eles têm papéis distintos e rígidos na sociedade quanto ao gênero e vivência sexual, predominantemente heterossexual. Já na perspectiva moderna de gênero, a diferença biológica entre homens e mulheres é

reconhecida, porém o gênero está relacionado aos papéis socialmente construídos, considerando as relações de poder entre homens e mulheres, estabelecidas ao longo do tempo (SCOTT, 1988; TÍLIO, 2014). Neste estudo é considerada a perspectiva moderna de gênero, mesmo ciente da limitação dessa abordagem quanto à diversidade LGBTQIAP+ e diferenciação de raça, em decorrência do procedimento utilizado para coleta de dados.

Na década de 1990 no Reino Unido já se colocava na pauta do debate teórico e político a participação feminina na hierarquia da profissão contábil, à medida que crescia de forma substancial o número de mulheres contadoras e em outras áreas de negócios, fenômeno semelhante ao que ocorria nos EUA, Canadá, Austrália e outros países desenvolvidos. A profissão contábil, composta por diversos órgãos profissionais autorreguladores em todos os países e em âmbito internacional, eram predominantemente estruturados e geridos pela cultura e perspectiva masculina de negócios (CIANCANELLI *et al.*, 1990; HAYNES, 2017).

Conforme Ciancanelli *et al.* (1990) a expectativa era que no futuro ocorresse equilíbrio, quando as mulheres deixassem de ser minoria na estrutura hierárquica da profissão contábil. Esses autores ressaltam, ainda, que a abordagem neutra, baseada apenas no quantitativo de mulheres, limita o foco de análise e mascara as relações de poder predominantemente masculina dentro das organizações e na hierarquização das profissões na área de negócios, ao não discutir as questões de poder e prestígio na explicação e relações sociais entre grupos dominantes e grupos subordinados. Ainda, segundo esses autores, o aumento do quantitativo de mulheres, por si só, não necessariamente equilibrará as relações de poder, culturalmente estabelecidas.

Conforme Whiting e Wright (2001) a análise da diferença de gênero sobre o prisma exclusivamente quantitativo é reducionista e geralmente explicam as diferenças de remuneração e poder, obtido com participação em níveis hierárquicos mais relevantes, sob o argumento de que mulheres contadoras não progridem tanto quanto seus colegas homens. E, ainda sob a ótica meramente quantitativa, isso ocorre em decorrência de responsabilidades familiares; não terem os atributos necessários para liderança; falta de conhecimento e experiência organizacional; falta de apoio de mentor nas organizações, entre outros.

Esses autores reconhecem que a participação das mulheres contadoras na Nova Zelândia está crescendo, porém elas ainda são subrepresentadas em cargos mais elevados nas organizações. Ainda, conforme Whiting e Wright (2001) a análise baseada na abordagem de discriminação de gênero evidencia que mulheres com mesma idade, formação, experiência e cargo que seus colegas homens recebem menor remuneração e têm menor status. A abordagem de desigualdade de gênero está estruturada em três pilares: atributos (teorias centradas na pessoa); Estrutura (teorias centradas na estrutura) e Atitudes (teorias centradas em viés). Ressalta-se que esses três pilares interagem entre si, continuamente, sendo individualizados aqui, apenas para análise (WHITING; WRIGHT, 2001).

Os atributos pessoais estão relacionados com as características e comportamentos das mulheres que as diferem do grupo dos homens. A estrutura sociocultural, predominante na sociedade patriarcal, pode limitar a evolução profissional das mulheres à medida que a responsabilidade da criação dos filhos e atividades domésticas as sobrecarregam (HAYNES, 2017; WHITING; WRIGHT, 2001). E do ponto de vista organizacional a estrutura pode privilegiar os homens formal e informalmente, como no caso de mentores que preferem orientar a carreira interna de outros homens; encontro de homens para lazer, mas com foco em assuntos corporativos, entre outros. Já a abordagem teórica centrada no viés trabalha o

estereótipo de papéis sexuais e de discriminação estatística. O estereótipo de papéis fomenta crenças, que propiciam preconceitos, como, por exemplo, que mulheres não são adequadas para assumir cargos de elevado poder hierárquico e *status* (HAYNES, 2017; WHITING; WRIGHT, 2001).

As mudanças socioculturais são promovidas à medida que as bases teóricas ganham dimensão crítica e distanciam da abordagem neutra, sensibilizando por mudanças que envolvem desde a cultura familiar até as políticas públicas. Enquanto as organizacionais podem promover a diversidade estimulada pela estrutura de governança, Responsabilidade Social Corporativa (RSC), pela legislação e práticas que propiciem um ambiente contábil mais igualitário entre homens e mulheres. Sob a perspectiva crítica se investiga há 25 anos se a contabilidade reforça ou sustenta as diferenças de gênero, com pesquisas sobre gênero no mercado de trabalho, evolução histórica da participação das mulheres e suas trajetórias de carreiras, entre outros temas, instigando novas pesquisas, inclusive sobre a relação entre gênero e o capitalismo global (HAYNES, 2017).

2.2 A Mulher na Contabilidade

A participação das mulheres no mercado de trabalho contábil cresceu em termos quantitativos ao longo do tempo, porém elas não alcançam com a mesma velocidade os cargos de maior poder decisório dentro da profissão, como por exemplo, a presidência e diretoria. Ressalta-se que as dificuldades ainda são maiores para as mulheres negras que enfrentam preconceito pela etnia; por geralmente ascender de classe socioeconômica mais vulnerável e por gênero. Essas barreiras reais e simbólicas foram construídas historicamente, constituindo-se em modelo internacional, que orienta a classe contábil no Brasil, dificultando o acesso de mulheres aos postos de trabalhos com maior poder de influência (BRUSCHINI, 2007; SILVA, 2016; SILVA, 2017).

Ao trazer para o texto constitucional o reconhecimento que os homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, propiciou-se amparo jurídico para tratar as desigualdades formalizadas. Além disso, criou oportunidades mais justas à ascensão de mulheres aos cargos públicos (BRASIL, 1988). No entanto, mesmo no ambiente do setor público, verificam-se barreiras simbólicas, que inibem as mulheres em alcançar e permanecer em funções de comando ou com melhor remuneração (SILVA; SILVA; SANTOS, 2017).

Conforme Souza *et al.* (2021) no setor público as mulheres são a maioria em áreas com trabalho considerado tipicamente feminino, por exemplo, a docência, enfermagem, assistente social, e outros. Os profissionais dessas carreiras recebem menor remuneração, quando comparadas com outras áreas do setor público, como a Justiça, Ciência Tecnologia e Inovação, Fazenda, e Planejamento, Orçamento e Gestão.

Em geral, no setor público as mulheres ocupam menor quantidade de funções remuneradas de comando, quando comparada com os homens e uma das respostas estereotipadas é que elas dedicam menor quantidade de horas à vida profissional. No entanto, a divisão de trabalho em família resultante de uma cultura baseada no patriarcado, é um dos principais motivos que reduzem o tempo disponível para dedicação à carreira. As mulheres dedicam maior tempo com atividades relacionadas à educação dos filhos, ao trabalho doméstico, e cuidados com familiares doentes em relação aos homens. E, por consequência,

mesmo quando na mesma carreira os homens tendem a obter maior remuneração (COSTA *et al.*, 2018; SOUZA *et al*., 2021).

Em âmbito nacional e internacional a produção do conhecimento e regulação da atividade contábil, quanto nos cargos mais elevados da profissão contábil é predominante à presença de homens brancos (LOPES; LIMA, 2022; ZABOTTI, 2017). Com pautas recentes de diversificação de gênero e raça nas empresas orientadas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estudos corroboram a relevância de mulheres, inclusive no Conselho de Administração e Diretoria, contribuindo para melhor relacionamento com os *stakeholders*. Manita *et al.* (2018) ressaltam que a presença de mulheres começa a gerar uma percepção distinta dos homens nos negócios, quando elas são pelo menos 3 no ambiente, pois caso contrário as características masculinas predominam, com a mulher presente reproduzir o modelo vigente.

Na profissão contábil, conforme o Conselho Federal de Contabilidade (2022) observa-se que a participação de contadoras evoluiu de 42,79% (2018) para 46,51% (16 nov.2022), sendo que essa última proporção corresponde a 174.628 mulheres, em relação ao total de 375.471 graduados em contabilidade, devidamente registrados. Esse crescimento de 2,61% de participação feminina indica que o número de mulheres ingressando na carreira de contabilidade é superior aos de homens, porém eles ainda são a maioria já exercendo a profissão, com acesso aos cargos com melhores remunerações e poder de representação nessa profissão (ZABOTTI, 2017).

O número de alunos matriculados no Curso de Ciências contábeis foi de 358.240 (2019), reduzindo para 351.194 (2020), ocupando a quarta posição no ranking dos cursos com maior número de matrículas, conforme Censo da Educação Superior 2019 e 2020 (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA [INEP], 2022). Em 2018, conforme Relatório Síntese de Área a participação feminina de estudantes de Ciências Contábeis era predominante (59%) (INEP, 2019).

Assim, ressalta-se que o aumento do quantitativo por si só não assegurará as contadoras o rompimento das barreiras estruturais, que as possibilitem ocupar cargos de relevância em poder, remuneração e conhecimento técnico (COSTA *et al.*, 2018; ZABOTTI, 2017). As entidades de representação profissional dos contadores (sindicatos) ou de empresas contábil; associações, cuja finalidade de suas atividades está relacionada aos interesses dessa área; os órgãos nacionais de normatização, regulação, supervisão e fiscalização (CFC, CRC, Federação, Confederação); bem como organismos internacionais de desenvolvimento de estudos técnicos têm papeis relevantes em contribuir para maior diversidade de gênero e raça em seus postos técnicos e comando (LOPES; LIMA, 2022).

Essas expectativas em relação às entidades, responsáveis pela à produção de conhecimentos, aprimoramento e uniformização de padrões de procedimentos contábeis e de zelo pela profissão, estão alinhadas com o atendimento às ODS-5 e ODS-10, relativas à igualdade de gênero e redução das desigualdades propostas internacionalmente pela Agenda 2030 da Organização das Ações Unidas (ONU) para uma sociedade mais igualitária e ambiente de negócios com maior possibilidade em atender aos interesses dos diversos players que afetam e são afetados pela empresa, denominados de *stakeholders* (LOPES; LIMA, 2022; NASCIMENTO; OLIVEIRA; RODRIGUES JÚNIOR, 2022).

Nessa direção, Orazalin e Baydauletov (2020) e Manita et al. (2018) evidenciam que a diversidade de gênero no conselho administrativo das empresas, responsável pelas diretrizes

que norteiam a gestão, por meio do planejamento estratégico, promove o desenvolvimento sustentável com base nas dimensões: social e ambiental. Segundo Orazalin e Baydauletov (2020), sob a ótica da Teoria do Alto Escalão, dirigentes que ocupam cargos elevados estabelecem diretrizes e tomam decisões que afetam o desempenho e a sustentabilidade dos negócios, em decorrência do conhecimento, habilidade e expertise que empregam. Nesse contexto, a diversidade de gênero entre gestores pode gerar melhor desempenho em gestão de pessoas (capital humano) e práticas de responsabilidade social corporativa.

2. 3 Estudo Correlato

Conforme Quadro 1, as pesquisas cujos resultados subsidiam a discussão dos achados deste estudo, estão apresentados em ordem cronológica decrescente do ano de publicação, e evidenciam a participação feminina e indicadores que mostram a desigualdade em relação às mulheres na profissão contábil, como remuneração e estereótipos diagnosticados.

Quadro 1 – Estudos Correlatos

Autores	Objetivo	Aspectos metodológicos	Principais resultados
Souza *et al.* (2022)	Levantar a média de mulheres profissionais contábeis nas empresas de serviços contábeis de Tangará da Serra – MT.	Técnicas de pesquisa: quantitativa descritiva e levantamento (*survey*), com aplicação de questionário. Amostra: 32 empresas de serviços contábeis ativas no município de Tangará da Serra – MT. Utilizou-se de estatística descritiva.	Predominam mulheres nas empresas de serviços contábeis. Representam 70% do total de empregados. Perfil socioeconômico predominante: de 21 a 30 anos, graduadas, de 1 a 3 anos de trabalho; atuando principalmente na área contábil e fiscal em cargos de auxiliar e analista; com salário médio até dois mínimos.
Costa *et al.* (2018)	Analisar o perfil do profissional contábil do setor público, atuante na administração municipal das capitais brasileiras e Distrito Federal.	Técnicas de pesquisa: quantitativa descritiva documental. Amostra: 27 profissionais contábeis que assinaram prestações de conta no portal de transparência, em 26 capitais, com coleta de dados por meio dos sites: do município, do CFC, do CNPq e Plataforma Lattes.	Constatou-se que 93% dos 27 entrevistados tem graduação em ciências contábeis, sendo 37% mulheres da amostra, portanto menor que a proporção apresentada do total de inscritas no CFC (42,92%). Elas são maioria na administração pública, mas há redução da participação quando eleva o nível hierárquico. Quanto à remuneração em média os homens tem remuneração 15% superior às mulheres.
Silva, Silva e Santos (2017)	Identificar a possível existência de estereótipos negativos em relação à mulher contadora, sob a ótica dos discentes de contábeis, e descrever, segundo suas percepções as dificuldades encontradas pela mulher no mercado de trabalho.	Técnica de pesquisa: quantitativa-descritiva, com levantamento (*survey*) por meio de aplicação de questionário. Amostra efetiva: 117 discentes do curso de ciências contábeis, equivalente a 69,6% da população.	As mulheres apresentam frequências relativas maiores ao avaliar as características femininas do que os homens. Os atributos com maiores notas atribuídos por elas foram: comprometimento, sensibilidade e dedicação, enquanto por eles foram sensibilidade, organização, educação, honestidade e compreensibilidade. Quanto ao estereótipo negativo eles destacam a desorganização, enquanto elas não se consideram desinteressadas e desorganizadas. Quanto às dificuldades, elas percebem enfrentamento de constrangimentos e preconceitos de género. E eles percebem que maternidade afeta o

			desempenho. Eles ainda percebem que elas têm maior aptidão para atividades de rotina, são disciplinadas, procuram empregos com maior estabilidade, e são mais conservadoras em assumir riscos.
Zabotti (2017)	Identificar os principais fatores determinantes das relações por sexo na profissão contábil.	Técnicas de pesquisa: quantitativa, descritiva com aplicação de questionário (survey). Amostra: 948 contadores paranaenses. Os resultados foram analisados pela ótica da teoria de gênero.	A ascensão e remuneração na profissão contábil são influenciadas por sexo. Há concentração de mulheres nos cargos de assistente e analista e maior concentração de homens nos altos cargos da hierarquia organizacional.

Fonte: Elaborado pela autora.

As percepções dos acadêmicos de contabilidade evidenciam que os estereótipos fazem parte de uma construção social que extrapola inclusive essa profissão, como o caso da maternidade como entrave ao desempenho das mulheres, e aptidão à realização de tarefas de "rotina" (BRUSCHINI, 2007; SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014; SILVA; SILVA; SANTOS, 2017).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Com o intuito de atingir os objetivos propostos neste estudo foram aplicadas as técnicas de pesquisa: quantitativas descritiva, documental e bibliográfica. Com o uso de técnica estatística foram tratadas as variáveis qualitativas nominais: tipos de cargos e os indivíduos que o exerciam, considerando o critério de gênero (homem ou mulher, conforme possível identificar por meio de consulta eletrônica aos sítios das entidades). E, então, analisou-se por meio da aplicação de tabela de contingência e teste de associação entre variáveis qualitativas (sexo e cargo), com vista a descrever as características da participação feminina por entidade e estabelecer relações entre elas (MARCONI; LAKATOS, 2017).

A pesquisa documental foi realizada com consulta aos sítios das entidades, no período de 02 a 27 de setembro de 2022, identificando os cargos e o gênero de quem estava ocupando-o na data da coleta de dados. Portanto, trata-se de pesquisa que retrata o objeto de estudo (participação feminina nas entidades da área contábil) em um único momento temporal. A revisão de literatura foi realizada por meio de pesquisa bibliográfica, utilizando a produção científica sobre o tema (MARCONI; LAKATOS, 2017).

A amostra foi composta por 71 entidades nacionais e 3 internacionais, totalizando 74. As entidades internacionais estão relacionadas com a produção de estudos técnicos, padronização de normas contábeis, e representação internacional dos interesses dos profissionais da contabilidade. Utilizou-se como critério de inclusão na amostra entidades que representam interesses da ciência contábil, do exercício da profissão, qualificação, representatividade da classe e das instituições a ela vinculadas, com divulgação pública de cargos, em exercício no mês de setembro de 2022. As entidades com ausência de dados disponíveis no site ou com eles indisponíveis foram excluídas da amostra. Assim, apresenta-se por meio do Quadro 2 a relação sintética de entidades que compuseram a amostra, constando na legenda suas respectivas regionalidades.

Quadro 2 – Entidades inclusas na amostra (2022)

ENTIDADES CONTÁBEIS
Academia Capixaba de Ciências Contábeis
Associação de contabilistas (1)
Conselho Federal de Contabilidade
Conselho Regional de Contabilidade (2)
Federação dos Contabilistas (3)
Federação Internacional de Contadores
Financial Accounting Standards Board
Fundação IFRS
Instituto de Auditoria Independente do Brasil
Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis (4)
Sindicato dos Contabilistas (5)

Fonte: Elaborado pela autora.

Legenda: (1)=Associação dos Contabilistas do Sul do Estado do Espírito Santo e Caruaru e Agreste de PE; (2)=CRC de todas as Unidades Federativas; (3)= Federação dos Contabilistas dos estados: Minas Gerais, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Bahia, Rio Grande do Sul. ;(4)= Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, perícias, Informações e Pesquisa dos Estados/Municípios: Alagoas, Goiás, Amapá, Bahia, Paraná, Campinas, Blumenau, Minas Gerais, Roraima, Serra Gaúcha, Distrito Federal, Espírito Santo, Pará, Piauí, Rio de Janeiro, Tupã, Sergipe e Alagoas. (5) = Sindicato dos Contabilistas de Araçatuba, Camboriú, Itapema, Porto Belo, Bombinhas, Campo Mourão, Cascavel, Chapecó, Joinville, Londrina, Maringá, Umuarama, Belo Horizonte, União de Vitória, Ceará, Rio de Janeiro, Norte de Minas, Goiás, Distrito Federal, Toledo, Vale do Rio Pardo, Vale do Taquari;

Neste estudo, dada as especificidades da coleta de dados por meio de sites, o conceito de gênero está limitado aos papeis socialmente construídos de homens e mulheres heterossexuais, não abordando outros gêneros (LGBTQIAP+) ou segregação por raça. E foram considerados todos os cargos constantes nos sites (conselho de administração, presidente, vice-presidente, suplente de presidente, diretoria, conselho fiscal, membros de comitês/câmaras, tesouraria, secretaria). Alguns cargos foram agrupados como, por exemplo, o caso de conselheiro fiscal efetivo e seus respectivos suplentes; os membros internacionais em suas distintas áreas técnicas foram denominados apenas por membros.

A seguir evidenciam-se as entidades e suas respectivas finalidades, com vista a compreender a participação feminina em cada contexto. O Conselho Federal de Contabilidade (CFC) tem por finalidade básica orientar, normatizar e fiscalizar o exercício da profissão contábil e estava composto por 27 conselheiros efetivos e mesmo número de suplentes, que representam cada unidade federativa. Essa finalidade se estende aos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs), conforme área de jurisdição. Também é da competência do CFC decidir sobre os recursos de penalidades impostas pelos CRCs; regular sobre os princípios contábeis, Exame de Suficiência, cadastro de qualificação técnica e dos programas de educação continuada, bem como editar normas contábeis, de natureza técnica e profissional (CFC, 2022).

Já os sindicatos têm por finalidade fazer defesa coletiva ou individual de seus filiados; celebrar contratos coletivos de trabalho; coordenar os interesses dos profissionais contabilistas; possibilitar formação continuada para que exerçam a atividade com excelência, conforme norma estatutária (SCESGO, 1969). E a Federação é composta por no mínimo cinco

sindicatos, com a finalidade de coordenação, proteção e representação legal dessas entidades que a compõe, atuando nos interesses coletivos com maior expressividade pela abrangência territorial e de participantes. Enquanto o Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informação e Pesquisa (SESCON) têm por objetivo representar seus membros perante o setor público e privado, defendendo seus interesses em pleitos políticos, convenções e acordos coletivos, apoiar a formação continuada por meio de promoção de eventos, entre outros, conforme estatuto (SESCON, 2014).

O Instituto de Auditoria Independente do Brasil (Ibracon) é uma entidade nacional representativa da auditoria independente, que atua em âmbito institucional, área técnica, relações institucionais, desenvolvimento profissional e comunicação (IBRACON, 2019). Em âmbito internacional trabalhou-se com a Federação Internacional de Contadores (International Federation of Accountants - IFAC) e seus respectivos comitês; o Financial Accounting Standards Board (FASB); e a Fundação (**International Financial Reporting Standards** - IFRS), com seus dois respectivos conselhos.

A IFAC é composta por 180 membros e organizações associadas em 135 jurisdições, representando mais de 3 milhões de contadores profissionais. A IFAC está composta por quatro comitês e nesta pesquisa representado apenas por três comitês com informação disponível na data da consulta: a) International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA) e International Public Sector Accounting Standards Board (IPSASB). Tem por finalidade promover a padronização de procedimentos contábeis internacionais de alta qualidade em auditoria, contabilidade do setor público, ética e educação, bem como o seu uso; facilitar a colaboração e cooperação entre seus membros; atuar internacionalmente em prol da profissão contábil. Além de promover programas de educação e treinamento profissional contábil, estimular o desenvolvimento de pesquisa e sua socialização por meio de eventos, entre outros (IFAC, 2022).

O FASB é uma organização privada independente, sem fins lucrativos, que está voltada a emitir pronunciamentos que visam à convergência de procedimentos contábeis e relatórios financeiros para empresas, que seguem os Princípios Contábeis Geralmente Aceitos (GAAP). E tem por finalidade básica estabelecer e aperfeiçoar os padrões de contabilidade financeira e relatórios, com vista a fornecer informações úteis para investidores e outros usuários (FASB, 2020).

Já a Fundação IFRS é uma organização social de interesse público, sem fins lucrativos, criada para desenvolver padrões de divulgação de contabilidade e sustentabilidade de alta qualidade, compreensíveis, exequíveis e globalmente aceitos, denominado de Padrões IFRS, além de promover e facilitar sua adoção em 140 jurisdição (países). As normas são desenvolvidas por dois conselhos normativos, o International Accounting Standards Board (IASB) que estabelecem as normas de preparação das demonstrações contábeis; e o recém-criado International Sustainability Standards Board (ISSB), que estabelece as normas de divulgação de informações sobre fatores relacionados à sustentabilidade (IFRS, 2022).

As associações estão voltadas para realização de ações e projetos de apoio à classe contábil, norteados por valores éticos, morais e de responsabilidade com vista a valorizar a área, por meio de prestação de serviços de contabilidade de qualidade (ASCOSUL, 2022). E por fim, a Academia Capixaba de Ciências Contábeis (ACACICON), que atua com o

compromisso de promover, divulgar, valorizar e incentivar o desenvolvimento e a história da contabilidade (ACACICON, 2022).

Em síntese, a participação feminina está analisada por agrupamento das entidades, conforme suas finalidades. O grupo 1 está composto pelos sindicatos e federações, que tratam dos interesses profissionais coletivos ou individuais. O grupo 2 está composto pelas entidades: Ibracon; IFAC, FASB e IFRS, que atuam em prol de cooperação técnicas-científicas, ao subsidiar com estudos e orientações técnicas a normatização e padronização dos procedimentos contábeis. O grupo 3 composto pelo CFC e CRCs, que tratam da regulação, supervisão e fiscalização da atividade contábil em geral, em âmbito nacional e regional, respectivamente. O grupo 4 composto por associações e academia com interesses de representação e promoção da história contábil, respectivamente. A categoria em análise é o cargo ocupado pelas mulheres na gestão ou cargo técnico dessas organizações no mês de setembro de 2022, com acesso público em seus respectivos sítios.

Por se tratar de variáveis qualitativas utilizou-se a técnica de tabela de contingência para apresentar as frequências de pessoas em cada cargo conforme gênero (primeira linha). As frequências relativas expressas em porcentagem em relação ao total de cada cargo (análise horizontal), respondem ao questionamento: qual a proporção de mulheres em cada cargo do grupo? Já a frequência relativa (%) em relação ao gênero (análise vertical), responde a questão: do total de mulheres no grupo, quantas estão em cada cargo? E por último a frequência (%) de cada observação em relação ao total geral do grupo, podendo responder questão como: quanto representa a proporção de mulheres que ocupam a presidência em relação ao total do grupo?

Para análise da associação entre cargos e gênero aplicou-se o teste V de Cramer, indicado para matriz não quadrada (número distinto entre linhas e colunas). O coeficiente de correlação é expresso entre [0,1] e indica forte associação quanto mais próxima de um ele estiver. A hipótese nula (H_0) desse teste considera que as variáveis são independentes. Portanto, no caso do valor-p ser inferior a 5%, critério de erro máximo aceito, a hipótese nula é rejeitada, indicando que as duas variáveis apresentam associação, com 95% de confiança (FÁVERO; BELFIORE, 2020). O tratamento estatístico foi realizado com uso do software Stata 12.0.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa identificou o total de 1.837 pessoas que ocupam cargos de gestão ou de execução, com participação feminina de 33,10%. Na amostra foram registrados 86 presidentes, sendo 22,09% desse cargo exercido por mulheres; 235 vice-presidentes com 32,34% ocupados por mulheres; 364 diretores com participação feminina de 29,95%. Nos cargos relacionados à Secretária, Ouvidoria ou Tesouraria elas participam com 42,42% (do total de 33), 33,33% (3) e 6,45% (31), respectivamente. Esse panorama geral indica predominância masculina, inclusive em cargos de execução, corroborando os achados de Zabotti (2017) que evidenciou maior frequência de homens nos níveis hierárquicos mais elevados.

Ressalta-se que é esperado que os níveis hierárquicos mais elevados das organizações contábeis tenham maior poder decisório, inclusive de estabelecer diretrizes estratégicas, relacionadas à diversidade e igualdade de gênero e raça. Portanto, as competências, expertises e habilidades predominantemente masculinas, reforçam a reprodução do paradigma cultural

de dominação patriarcal, principalmente na área de negócios (LOPES; LIMA, 2022; ZABOTTI, 2017). Nessa direção, que a ONU estabelece os objetivos de desenvolvimento sustentável, incluindo a redução das desiguales de gênero (ODS-5), envolvendo as organizações comprometidas com responsabilidade social corporativa a estabelecer ações conscientes para a quebra dessa reprodução (LOPES; LIMA, 2022; NASCIMENTO; OLIVEIRA; RODRIGUES JÚNIOR, 2022).

Conforme apresentado na Tabela 1, ao analisar o gênero por cargo para o grupo 1 verifica-se que para os sindicatos e federações as mulheres representam 24,90% do total de 727 pessoas, portanto, com proporção inferior a média geral da amostra. Ao considerar os cargos de níveis hierárquicos mais elevados observa-se menor frequência de mulheres na vice-presidência (23,33%) e na presidência (aproximadamente 16,00%), portanto mais baixo ainda do que a média do próprio grupo 1. Observa-se, também, que maior parcela das mulheres do grupo ocupa o cargo de diretora (48,62%).

Tabela 1 - Distribuição de Frequência absoluta e relativa de gestores por cargo e gênero, Grupo 1

Cargo	Mulher	Homem	Total
Conselho Consultivo	0,00	18,00	18,00
Freq. Rel. (Horizontal)	0,00	100,00	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	0,00	3,30	2,48
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	0,00	2,48	2,48
Conselho Deliberativo	3,00	5,00	8,00
Freq. Rel. (Horizontal)	37,50	62,50	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	1,66	0,92	1,10
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	0,41	0,69	1,10
Conselho Fiscal	53,00	171,00	224,00
Freq. Rel. (Horizontal)	23,66	76,34	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	29,28	31,32	30,81
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	7,29	23,52	30,81
Coordenador	1,00	2,00	3,00
Freq. Rel. (Horizontal)	33,33	66,67	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	0,55	0,37	0,41
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	0,14	0,28	0,41
Delegado	1,00	4,00	5,00
Freq. Rel. (Horizontal)	20,00	80,00	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	0,55	0,73	0,69
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	0,14	0,55	0,69
Diretoria	88,00	222,00	310,00
Freq. Rel. (Horizontal)	28,39	71,61	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	48,62	40,66	42,64
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	12,10	30,54	42,64
Presidência	6,00	32,00	38,00
Freq. Rel. (Horizontal)	15,79	84,21	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	3,31	5,86	5,23
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	0,83	4,40	5,23
Representante	1,00	3,00	4,00
Freq. Rel. (Horizontal)	25,00	75,00	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	0,55	0,55	0,55
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	0,14	0,41	0,55
Secretaria	11,00	16,00	27,00
Freq. Rel. (Horizontal)	40,74	59,26	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	6,08	2,93	3,71
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	1,51	2,20	3,71
Superintendência	1,00	4,00	5,00
Freq. Rel. (Horizontal)	20,00	80,00	100,00

Freq. Rel. (%) (Vertical)	0,55	0,73	0,69
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	0,14	0,55	0,69
Tesouraria	2,00	23,00	25,00
Freq. Rel. (Horizontal)	8,00	92,00	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	1,10	4,21	3,44
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	0,28	3,16	3,44
Vice-Presidência	14,00	46,00	60,00
Freq. Rel. (Horizontal)	23,33	76,67	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	7,73	8,42	8,25
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	1,93	6,33	8,25
Total	181	546,00	727,00
Freq. Rel.(Horizontal)	24,90	75,10	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	100,00	100,00	100,00
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	24,90	75,10	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaborada pela autora

Nos cargos mais operacionais verifica-se maior proporção no cargo de secretaria (40,74%), que é considerado mais como atividade de apoio tipicamente exercido por mulheres, sendo essa a maior de todas do grupo. Enquanto na tesouraria apenas 8% são exercidas por mulher. Em suma, no exercício de 2022, os homens são predominantes em todos os cargos dos sindicatos e federações, sendo os responsáveis pelas estratégias e defesas dos interesses profissionais coletivos ou individuais dos contadores, inclusive formação.

Por meio da Tabela 2, observa-se que para o grupo 2, que representa as entidades responsáveis pelos estudos técnico-científico, emissão de pareces e orientações que balizam as normatizações e padronizações dos procedimentos contábeis, nacional e internacionalmente, a participação das mulheres como vice-presidentes é a maior (70,00%) entre todos os demais cargos. Já como presidente equivale a menor de todas, não alcançando 19,00%. Embora o poder hierárquico máximo seja predominantemente masculino esse grupo apresenta maior participação feminina, principalmente em entidades internacionais. Do total de mulheres a maioria (69,47%) delas ocupa cargo técnico (Membro).

Tabela2 - Distribuição de Frequência absoluta e relativa de gestores por cargo e sexo, grupo 2

Cargo	Mulher	Homem	Total
Diretoria	19,00	25,00	44,00
Freq. Rel. (Horizontal)	43,18	56,82	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	20,00	16,89	18,11
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	7,82	10,29	18,11
Membro	66,00	107,00	173,00
Freq. Rel. (Horizontal)	38,15	61,85	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	69,47	72,3	71,19
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	27,16	44,03	71,19
Presidência	3,00	13,00	16,00
Freq. Rel. (Horizontal)	18,75	81,25	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	3,16	8,78	6,58
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	1,23	5,35	6,58
Vice-Presidência	7,00	3,00	10,00
Freq. Rel. (Horizontal)	70,00	30,00	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	7,37	2,03	4,12
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	2,88	1,23	4,12
Total	95,00	148,00	243,00
Freq. Rel. (Horizontal)	39,09	60,91	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	100,00	100,00	100,00

Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	39,09	60,91	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaborada pela autora

O grupo 3, composto pelo CFC, CRCs, cujas finalidades básicas estão relacionadas com regulação, supervisão e fiscalização da aplicação das normas das atividades contábeis e por consequência do exercício profissional, em âmbito nacional e regional, respectivamente, está formado por 810 pessoas, sendo que dessas 39,38% são mulheres. Esse é o grupo com maior participação feminina nos cargos de vice-presidência (32,10%) e presidência (35,71%). Do total de mulheres 79,00% atuam como membro do conselho fiscal.

Tabela 3 - Distribuição de Frequência absoluta e relativa de gestores por cargo e sexo, grupo 3

Cargo	Mulher	Homem	Total
Conselho Fiscal	252,00	355,00	607,00
Freq. Rel. (Horizontal)	41,52	58,48	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	79,00	72,30	74,94
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	31,11	43,83	74,94
Coordenador	0,00	1,00	1,00
Freq. Rel. (Horizontal)	0,00	100,00	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	0,00	0,20	0,12
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	0,00	0,12	0,12
Diretoria	1,00	0,00	1,00
Freq. Rel. (Horizontal)	100,00	0,00	100
Freq. Rel. (%) (Vertical)	0,31	0,00	0,12
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	0,12	0,00	0,12
Ouvidoria	1,00	2,00	3,00
Freq. Rel. (Horizontal)	33,33	66,67	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	0,31	0,41	0,37
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	0,12	0,25	0,37
Presidência	10,00	18,00	28,00
Freq. Rel. (Horizontal)	35,71	64,29	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	3,13	3,67	3,46
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	1,23	2,22	3,46
Representante	3,00	3,00	6,00
Freq. Rel. (Horizontal)	50,00	50,00	100
Freq. Rel. (%) (Vertical)	0,94	0,61	0,74
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	0,37	0,37	0,74
Superintendência	0,00	2,00	2,00
Freq. Rel. (Horizontal)	0,00	100,00	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	0,00	0,41	0,25
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	0,00	0,25	0,25
Vice-Presidência	52,00	110,00	162,00
Freq. Rel. (Horizontal)	32,10	67,9	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	16,30	22,4	20,00
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	6,42	13,58	20,00
Total	319,00	491,00	810,00
Freq. Rel. (Horizontal)	39,38	60,62	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	100,00	100,00	100,00
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	39,38	60,62	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaborada pela autora

Conforme Tabela 4 observa-se que o grupo com menor quantidade de pessoas está composto pelas associações e academia, com total de 57 pessoas, sendo 22,81% dos cargos ocupados por mulheres, que atuam principalmente nas secretarias, conselho fiscal e como

vice-presidente, sendo que nenhuma está exercendo a presidência. As associações atuam na defesa dos interesses da classe contábil, e prol de melhoria de representatividade perante aos diversos agentes da sociedade.

Tabela 4 - Distribuição de Frequência absoluta e relativa de gestores por cargo e sexo, grupo 4

Cargo	Mulher	Homem	Total
Conselho de Ética	1,00	2,00	3,00
Freq. Rel. (Horizontal)	33,33	66,67	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	7,69	4,55	5,26
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	1,75	3,51	5,26
Conselho Fiscal	4,00	16,00	20,00
Freq. Rel. (Horizontal)	20,00	80,00	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	30,77	36,36	35,09
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	7,02	28,07	35,09
Coordenação	1,00	3,00	4,00
Freq. Rel. (Horizontal)	25,00	75,00	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	7,69	6,82	7,02
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	1,75	5,26	7,02
Diretoria	1,00	8,00	9,00
Freq. Rel. (Horizontal)	11,11	88,89	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	7,69	18,18	15,79
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	1,75	14,04	15,79
Parceiro(a)	0,00	2,00	2,00
Freq. Rel. (Horizontal)	0,00	100,00	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	0,00	4,55	3,51
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	0,00	3,51	3,51
Presidência	0,00	4,00	4,00
Freq. Rel. (Horizontal)	0,00	100,00	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	0,00	9,09	7,02
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	0,00	7,02	7,02
Secretaria	3,00	3,00	6,00
Freq. Rel. (Horizontal)	50,00	50,00	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	23,08	6,82	10,53
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	5,26	5,26	10,53
Tesouraria	0,00	6,00	6,00
Freq. Rel. (Horizontal)	0,00	100,00	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	0,00	13,64	10,53
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	0,00	10,53	10,53
Vice-Presidência	3,00	0,00	3,00
Freq. Rel. (Horizontal)	100,00	0,00	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	23,08	0,00	5,26
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	5,26	0,00	5,26
Total	13,00	44,00	57,00
Freq. Rel. (Horizontal)	22,81	77,19	100,00
Freq. Rel. (%) (Vertical)	100,00	100,00	100,00
Freq. Rel. (%) (cada célula pelo total geral)	22,81	77,19	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaborada pela autora

Ao analisar a associação entre cargos e gênero, por meio do teste V de Cramer, verificou-se que as duas variáveis estão associadas estatisticamente com 99% de confiança, pois (estatística do teste 0,4732; com valor_p 0,002). Logo a hipótese nula de que gênero e cargo são independentes foi rejeitada estatisticamente, indicando que há associação direta entre cargo e gênero masculino, cuja frequência absoluta é de 66,90% no total de 1.837 pessoas.

Os quatro grupos trazem elementos que possibilitam maior reflexão e contextualização com a literatura. As mulheres ainda são minoria em geral, mas principalmente nos cargos de nível hierárquico mais elevado. Ao comparar a participação feminina nos cargos de vice-presidência e presidência, elas em geral têm maior participação como vice e não como presidente, exceto no caso do grupo 3, constituído pelo CFC e CRCs. Em geral (grupos: 1; 3; 4), as mulheres ocupam os cargos principalmente como secretárias, membro do conselho fiscal e como vice-presidentes. E mesmo no grupo 2, com forte presença de entidades internacionais, elas estão atuando principal em cargos técnicos.

Sob o enfoque da Teoria de Gênero, esses resultados evidenciam que a relação de poder na área contábil continua não compartilhada com equidade, conforme mostrado pela literatura, embora apresente evolução positiva (CIANCANELLI *et al.*, 1990; COSTA *et al.*, 2018; MANITA *et al.*, 2018; SOUZA *et al.*, 2022). Essa desigualdade é histórica e enfrenta barreiras significativas para serem rompidas e perpassam pela estrutura social.

Conforme evidenciado por Silva, Silva e Santos (2017) os estereótipos internalizados passam de gerações para gerações, com reforço de posições dos mais elevados poderes decisórios, embora a constituição preconize que homens e mulheres são iguais perante a lei. Ciancanelli *et al.* (1990) ressaltam que uma proporção muito pequena de mulheres em cargos decisórios tendem a reproduzir o modelo predominantemente masculino, pouco agregando das habilidades femininas que poderiam gerar riqueza pela diversidade. Assim, a baixa participação feminina nos níveis hierárquicos das entidades da área contábil não oportuniza ambiente que fomente a geração de riqueza esperada com a diversidade.

Orazalin e Baydauletov (2020) ratificam que pela ótica da Teoria do Alto Escalão, dirigentes com poder decisório afetam o desempenho e a sustentabilidade dos negócios, em decorrência das competências, habilidades e atitudes que utilizam. Assim, a inserção de contadoras no poder decisório, em decorrência de suas competências, *expertises* e habilidades além de agregar valor e riqueza, inspira as novas gerações, ao perceber que os limites e estereótipos impregnados no tecido social podem dificultar, mas não impedi-las de alcançar os espaços que desejam no exercício da profissão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo identificar a participação das mulheres em cargos de gestão e operacionais na gestão superior das entidades que atuam na produção de conhecimento, orientação técnico-científica, normatização, representação dos interesses de classes, regulação e fiscalização das atividades e do exercício profissional da contabilidade. Para tanto foram utilizadas as técnicas estatísticas direcionadas para variáveis qualitativas nominais (tabela de contingência e teste V de Cramer), por grupo de afinidades dos interesses das entidades.

Os resultados obtidos ratificam a literatura, ao evidenciar que as mulheres continuam sendo minoria na ocupação de cargos com maior poder decisório e ocupam com frequência o cargo de secretária, conselho fiscal e vice-presidente. O cargo de secretária e de membro do conselho fiscal pode estar relacionado à tipificação de trabalho metódico. Enquanto o cargo de vice-presidente pela pressão sobre a representatividade da mulher em relação à categoria, inserindo-a ao lado de um homem que exerce o cargo de presidente, portanto, não evidenciando efetivo poder decisório. Apenas no grupo, composto pelo CFC e CRCs a

participação de mulheres como presidente superou a proporção como vice-presidente, indicando, que a diversidade e redução das desigualdades de gênero estejam efetivamente ocorrendo, mesmo que em geral os cargos sejam predominantemente ocupados por homens.

Nas entidades internacionais (IFRS, FASB e IFAC) os cargos mais ocupados pelas mulheres estão relacionados à área técnica. Embora a proporção de mulheres em cargo decisório seja pouco maior, quando comparado com algumas entidades brasileiras, a relevância de poder decisório e estratégico para a contabilidade precisa ser ressaltada. São posições que inspiram a geração atual de contadoras brasileiras ao se verem representadas internacionalmente em suas respectivas carreiras.

Como contribuição teórica os resultados deste estudo corroboram a produção cientifica nacional e internacional, sobre a participação das contadoras em cargos de poder decisório ao evidenciar, que embora a participação feminina tenha evoluído, os homens continuam predominantes. E, como contribuição prática sugere que a maior frequência de mulheres como vice-presidente pode ser um mecanismo de atender às pressões por redução das desigualdades de gênero, porém com inserção em cargo de poder mais representativo do que efetivamente decisório. Além disso, buscou-se evidenciar as possíveis relações de poder, não se prendendo apenas a quantificar a frequência.

Conforme CFC (2022) e INEP (2019) a proporção de mulheres contadoras e de ingressantes em curso superior de contabilidade é crescente. Portanto, é responsabilidade das entidades representantes dos interesses da profissão contábil promoverem ações para maior representatividade das contadoras em cargos hierárquicos mais relevantes, reduzindo as desigualdades gênero, conforme esperado pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ONU, 2022). Espera-se, também, alinhado com a proposta de governança corporativa, especialmente com os princípios de transparência e equidade, que essas ações façam parte do *disclosure* voluntário (relatório integrado conforme CTG-09 de 28 de dezembro de 2020), evidenciando o compromisso social das entidades com as minorias que a compõem.

Esse estudo apresenta uma visão panorâmica de um momento estático, considerando os cargos exercidos pelas mulheres em setembro de 2022. Assim, compreende-se esse fato como limitação da pesquisa. E, sugere-se nova pesquisa com aplicação de entrevista para identificar as ações efetivas que a gestão dessas entidades promove para cumprimento da responsabilidade social de reduzir desigualdades de gênero e raça, ampliando o conceito de gênero para LGBTQIAP+.

REFERÊNCIAS

ACADEMIA CAPIXABA DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS (ACACICON). 2022. Disponível em: https://bit.ly/3EKwiZg. Acesso em: 26 set. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS CONTABILISTAS DO SUL DO ESTADO DO ESÍRITO SANTO. (ASCOSUL). Estatuto Social. 2022. Disponível em: https://www.ascosul.com.br/estatuto. Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Censo da Educação Superior 2020: notas estatísticas. Brasília, DF: Inep, 2022. Disponível em: https://bit.ly/3yieGBo. Acesso em: 05 out. 2022.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Relatório Síntese de Área: Artes Visuais (Licenciatura). Brasília: Inep, 2019. Disponível em: https://bit.ly/3C9Dwof. Acesso em: 05 out. 2022.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos Dez Anos. **Caderno de Pesquisa**, v. 37, n.132, p. 1-572. 2007. DOI: 10.1590/S0100-15742007000300003, Disponível em: https://bityli.com/TTEMLFcD. Acesso em: 24 out. 2022.

CIANCANELLI, P. *et al.* Gender and accountancy: Some evidence from the UK. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 1, n. 2, p. 117-144, 1990. DOI: 10.1016/1045-2354(90)02011-7. Disponível em: https://bit.ly/3esFIzx. Acesso em 12 out. 2022.

COSTA, F. B.; SOUZA, F. G.; BAIHE, M. J. A.; SANTOS FILHO, S. de A. Perfil do profissional contábil do setor público: uma análise das capitais brasileiras e Distrito Federal. **Revista de Contabilidade da UFBA**, *[S. l.]*, v. 12, n. 1, p. 74–92, 2018. DOI: 10.9771/rc-ufba.v12i1.23253. Disponível em: https://bit.ly/3gIGaeh. Acesso em: 31 ago. 2022.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Institucional - Conselho diretor. 2022. Disponível em: https://bit.ly/3Ffrc8Y. Acesso em: 13 set. 2022.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Frequência absoluta e relativa de registros profissionais no CFC. 2022. Disponível em: https://bit.ly/3EOGrnK. Acesso em: 17 set. 2022.

FÁVERO, L.P.; BELFIORE, P. **Manual de Análise de Dados**. Rio de Janeiro: LTC, 2020.

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DE CONTADORES (IFAC). Quem nós somos. 2022. Disponível em: https://bit.ly/3uaPVF9 Acesso em: 13 set. 2022.

FINANCIAL ACCOUNTING STANDARS BOARS (FASB). Sobre nós. 2022. Disponível em: https://bit.ly/3XWK18j. Acesso em: 16 out. 2022.

HAYNES, K. Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 43, p. 110-124, 2017. DOI: 10.1016/j.cpa.2016.06.004. Disponível em: https://bit.ly/3SXnJQF. Acesso em: 01 out. 2022.

INTERNACIONAL FINANCIAL REPORTING STANDARDS FOUDATION (IFRS). Sobre nós. 2022. Disponível em: https://bit.ly/3FbgTCK. Acesso em: 13 set. 2022.

INSTITUDO DE AUDITORIA INDEPENDENTE DO BRASIL (IBRACON). Estatuto. 2019. Disponível em: https://bit.ly/3uc9AnX. Acesso em: 17 set. 2022.

LOPES, I.; LIMA, J.P.R. Diversidade e Inclusão: Reflexões e Impactos da Natureza Política da Contabilidade. **Revista Contabilidade & Inovação**, v. 1, n. 1, 2022. DOI: 10.56000/rci.v1i1.71482. Disponível em: https://bit.ly/3TiVLP. Acesso em: 12 out. 2022.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M. **Técnicas de pesquisa**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MANITA, R. *et al.* Board gender diversity and ESG disclosure: evidence from the USA. **Journal of Applied Accounting Research**, v. 19, n.2, p.206-224, 2018. DOI: 10.1108/JAAR-01-2017-0024. Disponível em: https://bityli.com/ZgBHpdhUL. Acesso em: 10 set. 2022.

MENUCI, J.; LEMES, L.; LEAL, J. História das mulheres: a dicotomia pública-privada e a desigualdade salarial feminina no mercado de trabalho do Estado do Rio Grande do Sul. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, v. 13, n. 41, p. 137-153, 2020. Disponível em: https://bit.ly/3gKmnuW. Acesso em: 21 out. 2022.

NASCIMENTO, Í.C.S.; OLIVEIRA, M.C.; JUNIOR, M.S.R. Diversidade nas organizações: contribuições para o alcance dos Objetivos de desenvolvimento Sustentável da agenda 2030. **XLVI Encontro ANPAD e EnANPAD**, on-line, 21-23 setembro, 2022. Disponível em: https://bityli.com/BsZXnPgIa. Acesso em: 24 out. 2022.

ORAZALIN, N.; BAYDAULETOV, M. Corporate social responsibility strategy and corporate environmental and social performance: The moderating role of board gender diversity. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, v. 27, n. 4, p. 1664-1676, 2020. DOI: 10.1002/csr.1915. Disponível em: https://bityli.com/EqoqlCPiC. Acesso em: 24 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: https://bit.ly/3Fe4g9W. Acesso em: 24 nov. 2022.

SANTOS, C.M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A.M. Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**, v. 16, n. 3, p. 56-75, 2014. Disponível em: https://bityli.com/XYPGwGAAr. Acesso em: 24 out. 2022.

SCOTT, J.W. **Gender and the Politics of History**. Columbia University Press, 1988. DOI: 10.7312/scot91266. Disponível em: https://bit.ly/3RQB4Ji. Acesso em 25 set. 2022.

SILVA, D. J. M.; SILVA, MA; SANTOS, GC. Estereótipos de gênero na contabilidade: afinal como a mulher contadora é vista. In: XI Congresso Anpcont. 2017. **Anais...** Disponível em: https://www.anpcont.org.br/pdf/2017/EPC1072.pdf. Acesso em: 31 ago. 2022.

SILVA, S.M.C. **Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil**. 2016. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade. Universidade de São Paulo. 2016. Disponível em: https://bit.ly/3exRXux. Acesso em: 12 out. 2022.

SINDICATO DAS EMPRESAS SERVIÇOS CONTÁBEIS, ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS (SESCON). Estatuto Social. 2014. Disponível em: https://bit.ly/3u9DxVQ. Acesso em: 16 set. 2022.

SINDICATO DOS CONTABILISTAS NO ESTADO DE GOIÁS (SCESGO). Estatuto**.** 1969. Disponível em: https://bit.ly/3gNHXyt. Acesso em: 16 out. 2022.

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A.J. F. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate,** v. 26, n. 48, p. 287-325, 2017. Disponível em: https://bit.ly/3ONvXcK. Acesso: 21 nov. 2022.

SOUZA, L.G. *et al.* **Desigualdade de gênero no serviço público**. 2021. Centro de Estudos Internacionais sobre Governo (CEGOV). Editora: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2021. Disponível em: https://bityli.com/rSTLvIyr. Acesso em: 10 out. 2022.

SOUZA, M. E. L.; *et al.* Mulheres na contabilidade: representação nas empresas de serviços contábeis em Tangará da Serra - MT**.** CONTABILOMETRIA - **Brazilian Journal of Quantitative Methods Applied to Accounting**, Monte Carmelo, v. 9, n. 2, p. 18-30, jul.-dez./2022. Disponível em: https://bityli.com/SlFtoKlRPB. Acesso em: 31 ago. 2022.

TÍLIO, R. Teorias de gênero: principais contribuições teóricas oferecidas pelas perspectivas contemporâneas. **Revista Gênero,** v. 14, n. 2. 2014. DOI: 10.22409/rg.v14i2.626. Disponível em: https://bit.ly/3EDKZyT. Acesso em: 12 out. 2022.

WHITING, R.H.; WRIGHT, C. Explaining gender inequity in the New Zealand accounting profession. The British Accounting Review, v. 33, n. 2, p. 191-222, 2001. DOI:10.1006/bare.2001.0161. Disponível em: https://bit.ly/3VycQGX. Acesso em: 09 out. 2022.

ZABOTTI, E.D. **Gênero e Contabilidade no Brasil: Qual é o saldo dessa conta?** 2017. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Contabilidade. Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, 2017. Disponível em: https://bityli.com/yxZrMvyZV. Acesso em: 31 ago. 2022.