A PERCEPÇÃO DAS CONTADORAS DE MONTE CARMELO (MG) SOBRE OS DESAFIOS DA CARREIRA EM CONTABILIDADE

Tamyla Alves Mirely (UFU) - tamyla.santos@ufu.br

Camilla Soueneta Nascimento Nganga (UFU) - camillasoueneta@gmail.com

Layne Vitória Ferreira (UFU) - lyvferreira@gmail.com

Resumo:

Estudos revelam que, gradativamente, tem crescido o número de mulheres exercendo a Contabilidade profissionalmente. No entanto, a maior inserção delas no mercado de trabalho revela também a desigualdade de gênero. Frente a isso, a presente pesquisa teve como objetivo analisar a percepção de mulheres que atuam na área contábil em relação aos desafios profissionais enfrentados na carreira. Trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa. Foi realizada a condução de seis relatos escritos obtidos de mulheres que atuam como contadoras em Monte Carmelo, cidade situada no interior do estado de Minas Gerais. Os resultados indicam que essas profissionais percebem maior representatividade na Contabilidade, bem como mais oportunidades para se desenvolverem profissionalmente, em virtude da evolução na carreira nos últimos anos e do interesse de crescimento na área. Contudo, identificou-se que há desafios presentes na realidade dessas mulheres, principalmente, no que se refere à falta de tempo e esgotamento físico, evidenciando que elas enfrentam conflitos para conciliar a vida pessoal e profissional, sobretudo, em relação aos cuidados com os filhos e a família.

Palavras-chave: *Mulheres. Desafios. Gênero. Carreira.*

Área temática: *Educação e Pesquisa em Contabilidade*

A PERCEPÇÃO DAS CONTADORAS DE MONTE CARMELO (MG) SOBRE OS DESAFIOS DA CARREIRA EM CONTABILIDADE

Resumo

Estudos revelam que, gradativamente, tem crescido o número de mulheres exercendo a Contabilidade profissionalmente. No entanto, a maior inserção delas no mercado de trabalho revela também a desigualdade de gênero. Frente a isso, a presente pesquisa teve como objetivo analisar a percepção de mulheres que atuam na área contábil em relação aos desafios profissionais enfrentados na carreira. Trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa. Foi realizada a condução de seis relatos escritos obtidos de mulheres que atuam como contadoras em Monte Carmelo, cidade situada no interior do estado de Minas Gerais. Os resultados indicam que essas profissionais percebem maior representatividade na Contabilidade, bem como mais oportunidades para se desenvolverem profissionalmente, em virtude da evolução na carreira nos últimos anos e do interesse de crescimento na área. Contudo, identificou-se que há desafios presentes na realidade dessas mulheres, principalmente, no que se refere à falta de tempo e esgotamento físico, evidenciando que elas enfrentam conflitos para conciliar a vida pessoal e profissional, sobretudo, em relação aos cuidados com os filhos e a família.

Palavras-chave: Mulheres. Desafios. Gênero. Carreira.

Área temática do evento: Educação e Pesquisa em Contabilidade.

1. INTRODUÇÃO

Embora a inclusão das mulheres no mercado de trabalho não seja um fenômeno recente, a temática é relevante e recorrente nas organizações. A liberdade conquistada por elas nos últimos trinta anos, a elevação do nível educacional e a maior inserção no mercado de trabalho fizeram desse público um elemento fundamental no desenvolvimento dos países. Entretanto, estudos evidenciam a inequidade quanto às oportunidades de trabalho oferecidas a homens e mulheres (BANDEIRA; TECHIO; OLIVEIRA, 2016; PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005). Logo, ainda que as mulheres estejam acumulando conquistas ao longo da história, tenham ganhado espaço e reconhecimento no mercado de trabalho, verifica-se que a desigualdade está presente ao constatar que elas são minoria em cargos de liderança e poder (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

A significativa inserção das mulheres no mercado de trabalho remunerado, não impactou a remuneração salarial ou a ocupação de cargos elevados, porém, a sobrecarga doméstica se tornou maior (YANNOULAS, 2013). Além disso, no meio social, essa inserção refletiu na mudança de paradigma no âmbito familiar e cultural (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005).

Com luta e persistência, gradativamente, as mulheres têm superado obstáculos e conquistado o mercado em diversos setores. No entanto, ainda há barreiras que dificultam a ascensão profissional das mesmas, tendo em vista as responsabilidades adicionais, pois além do trabalho profissional, as tarefas do lar ainda são percebidas como obrigações das mulheres (MOTA; SOUZA, 2014; STROBINO; TEIXEIRA, 2014).

A princípio, a figura da mulher foi menosprezada na profissão contábil e, por isso, a inserção delas na área é recente, porém, significativa. Como a ciência contábil e a inclusão da mulher no mercado são vertentes importantes para o desenvolvimento da sociedade, torna-se relevante investigar a Contabilidade e a trajetória da mulher nessa esfera (SILVA; GOMES, 2021).

O Conselho Federal de Contabilidade divulgou os profissionais ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por gênero, no mês de dezembro de 2022 (CFC, 2022). No Brasil, as mulheres representavam aproximadamente 43% dos profissionais ativos, entre contadores e técnicos, enquanto os homens aproximadamente 57%. A região Centro-Oeste é a que apresentava maior desigualdade entre gêneros, com diferença de aproximadamente 19%, os homens lideram numericamente os profissionais ativos.

Ao investigar aspectos de desigualdade de gênero na atuação de mulheres que atuam como *controllers*, Silva, Ames e Giordani (2020) verificaram que há desigualdade salarial entre homens e mulheres no exercício da referida profissão, pois a remuneração recebida pelas mulheres é inferior à que é paga aos homens. Além disso, a discriminação de gênero é vista na profissão de *controller* devido às dificuldades quanto ao exercício do cargo, no que se refere à carga horária e ao assédio sexual. Por fim, os achados revelam que as ações discriminatórias são observáveis em razão da ausência de políticas organizacionais voltadas para o incentivo à diversidade de gênero, bem como em virtude da falta de clareza quanto às diretrizes para promoção nas organizações (a ponto de o gênero influenciar nas decisões).

Santos e Melo (2021) observaram que, embora a atuação das mulheres nas diferentes áreas da Contabilidade esteja em expansão, os cargos gerenciais em escritórios contábeis são ocupados, majoritariamente, por homens. Em termos numéricos, elas estão crescendo na profissão, contudo, há um predomínio dos homens no exercício da Contabilidade. Consoante a isto, Barbosa (2022) destaca a discriminação de gênero e a falta de reconhecimento das mulheres em altos cargos. No entanto, há evolução no cenário e a autora reforça a importância do empoderamento feminino na área profissional.

Dado o contexto apresentado, a presente pesquisa tem como propósito responder a seguinte questão: Quais os desafios profissionais enfrentados por mulheres atuantes em escritórios de Contabilidade da cidade de Monte Carmelo (MG)? Nesse sentido, o objetivo do estudo consiste em analisar a percepção de mulheres que atuam na Contabilidade em relação aos desafios profissionais enfrentados por elas na carreira.

A relevância desta pesquisa reside na necessidade de investigar e discutir, em profundidade, a discriminação de gênero, sobretudo, no que se refere aos desafios e às dificuldades enfrentadas por mulheres que atuam na área contábil. Isso também justifica o viés qualitativo do estudo, dada a possibilidade de ouvir as mesmas e, de certa forma, dialogar com elas.

O estudo contribui para o fortalecimento da literatura acerca da desigualdade de gênero ao buscar compreender, sob a perspectiva de mulheres que exercem a Contabilidade profissionalmente, os desafios vivenciados na carreira, bem como a maneira como elas estão construindo suas trajetórias na área. Em termos práticos, a pesquisa pode contribuir para que iniciativas sejam desenvolvidas e implementadas por parte do governo e das organizações, no sentido de garantir a igualdade de direitos entre homens e mulheres, coibindo assim, práticas de discriminação de gênero, a fim de assegurar maior equidade.

Mesmo conquistando espaço, a mulher precisa se reafirmar e lutar para receber tratamento igualitário. Ao longo do tempo, grandiosas barreiras têm sido quebradas, como o trabalho fora do lar; conquista que permitiu às mulheres experimentarem a independência financeira e desde então, o mercado e a sociedade não são mais os mesmos (SILVA; GOMES, 2021).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Contabilidade e a inserção das mulheres na profissão

O mundo está constantemente em processo de evolução e as ciências costumam acompanhar esse desenvolvimento. Desde os primórdios, a Contabilidade tem como propósito controlar patrimônios, mas com o tempo, esta perspectiva está sendo aprimorada, em decorrência das mudanças culturais, econômicas, científicas e sociais (SANTOS; BARBOSA, 2019).

Conforme Pereira, Santos e Borges (2005), fatores econômicos incentivaram a entrada da mulher no mercado de trabalho. Para evitar o empobrecimento das famílias, tornou-se necessário ampliar a mão de obra. Além do aumento da participação no mercado profissional, é comprovado que as mulheres estão elevando a qualidade dos cargos. Prova disso, elas estão ocupando cargos tradicionalmente antes ocupados por homens, o que implica em novas conquistas. No entanto, independentemente das razões que possam justificar a maior inserção das mulheres no mercado, a desigualdade de gênero não acompanhou esse processo (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005).

As funções na sociedade são distribuídas de acordo com os estereótipos de gênero, que definem o que é ou não adequado para homens ou mulheres. É perceptível a hierarquização de gênero em diversas profissões, devido a estereótipos que influenciam negativamente o avanço das mulheres em ocupar cargos de liderança (LEMOS JÚNIOR; SANTINI; SILVEIRA, 2015).

Durante muito tempo, a profissão contábil foi erroneamente considerada uma atribuição masculina. Mas, com a representatividade feminina crescendo no mercado de trabalho, as mulheres ganharam um papel importante no desenvolvimento da carreira e isto merece ser reconhecido. O aumento da participação feminina ocorreu mediante: persistência e inteligência, a fim de ultrapassar barreiras (SILVA; GOMES, 2021).

Silva e Gomes (2021) acreditam que a predominância masculina na Contabilidade está relacionada à construção social de gênero. O capitalismo promoveu segregação e hierarquização das pessoas, mantendo as mulheres em posições inferiores em relação aos homens. Mesmo que a profissão contábil seja reconhecida como masculina, é considerável o aumento das mulheres na Contabilidade e as mudanças significativas advindas disso.

O aumento da representatividade feminina, na profissão contábil, é reflexo das conquistas nas mais diversas áreas: normativa, política e social (SILVA; GOMES, 2021). Assim, mudanças significativas devem ser promovidas para valorizar a contribuição das mulheres.

2.2 Os desafios que as mulheres enfrentam no âmbito profissional

O termo "teto de vidro" foi criado para descrever uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficiente para impedir a ascensão das mulheres em cargos mais elevados. Tal barreira afeta esse grupo, especificamente, em função do gênero, ignorando a capacidade de sua atuação (STEIL, 1997). Assim, "teto de vidro" representa um fenômeno social equivalente às barreiras e desafios enfrentados por mulheres, os quais dificultam sua ascensão profissional (SANTOS; MELO; BATINGA, 2021).

A diferença do comprometimento organizacional com homens e mulheres, torna-se relevante para compreender essas barreiras sutis. Poucos executivos homens assumem rejeitar uma mulher em função de gênero, mas a maioria considera desperdício investir dinheiro e tempo nelas, pois vinculam atividades do lar ao futuro feminino (STEIL, 1997).

Souza, Voese e Abbas (2015) reforçam a discussão, à medida que constataram que a maioria das mulheres não estão rompendo as barreiras invisíveis. As adversidades estão relacionadas com os contextos culturais, sociais e organizacionais, no qual as mulheres estão inseridas. Dessa maneira, apesar de haver incentivo para o progresso da mulher contadora na profissão, alguns desafios continuam a impedir seu avanço.

Hryniewicz e Vianna (2018) relatam o preconceito que mulheres sofrem quando são promovidas. Em muitos casos, os colegas relacionam essa promoção a atributos físicos e a "casos" com os chefes, o que sugere que o senso comum desmerece a atuação das mulheres. Além de, muitas vezes, associarem a figura de uma "mulher bonita" com "mulher burra". Consoante a isso, a discriminação de gênero se faz presente em situações que envolvem a carga horária, o assédio sexual, bem como na ausência de políticas organizacionais que incentivem a diversidade de gênero, somada à falta de clareza das diretrizes voltadas à promoção nas empresas (SILVA; AMES; GIORDANI, 2020).

Poucas mulheres ocupam cargos de liderança, o que gera insegurança e dificulta que outras busquem tal posição. A liderança feminina ainda é uma ideia abstrata para a sociedade e, por isso, quando uma mulher assume um cargo de poder, é preciso exaltar e evidenciar esta conquista (TABAK, 2002). Os homens são vistos pela sociedade como líderes naturais, enquanto isso as mulheres são testadas, até mesmo quando estão ocupando um cargo de liderança. As mulheres que buscam poder, normalmente, têm salários reduzidos e menos oportunidades de promoção. Muitas vezes, o preconceito é disfarçado e poucas conseguem perceber atitudes maliciosas dos colegas de serviço (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

Ao contrário do que propagam, para a mulher atingir um cargo de liderança, ela precisa se destacar e ser melhor que o homem na execução do trabalho. Isso ocorre em razão das desvantagens de gênero, pois além do homem ser responsável por menos obrigações – perante a sociedade – a mulher precisa elevar seu desempenho para conquistar o mesmo lugar (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

Ainda há um predomínio de homens em cargos de alto nível (MAIA; MENDES, 2019). Isso acontece, principalmente, em decorrência de atos discriminatórios, relacionados a preconceito de: gênero, idade, quantidade de filhos. É necessário que sejam realizadas ações que conscientizem os indivíduos em relação à igualdade de gênero, a fim de expor que mulher pode e tem competência para realizar qualquer atividade.

Na área contábil, a diferença salarial decorre, principalmente, em razão do gênero (BORSATTO JUNIOR; ZABOTTI; ARAÚJO, 2020). Ainda que todos os profissionais envolvidos tenham a mesma formação superior, a discrepância é evidente. Ainda que a Contabilidade seja uma profissão estruturada e normatizada, essa discriminação evidencia uma lacuna social (BORSATTO JUNIOR; ZABOTTI; ARAÚJO, 2020). No cargo de *controller*, por exemplo, homens recebem, em média, remuneração entre 10 e 12 salários mínimos, enquanto mulheres têm como remuneração 7 e 9 salários mínimos (SILVA; AMES; GIORDANI, 2020).

A jornada de trabalho da mulher é superior à jornada do homem (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005), o que gera uma sobrecarga para ela, pois a sociedade espera que as trabalhadoras (em especial, as mulheres casadas e com filhos), cumpram dupla, às vezes, tripla jornada. Isso porque, além do trabalho fora do lar, há o trabalho doméstico e o cuidado com filhos e marido, funções que demandam tempo e responsabilidade integral (MOTA; SOUZA, 2014; ZANATTA; D'ÁVILA, 2020).

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é indispensável para as mulheres, principalmente para aquelas que têm ou pretendem ter filhos (STEPANSKY; FRANÇA, 2008). A falta de instituições de apoio, como creches, dificulta a conquista desse equilíbrio (TABAK, 2002); além da escassa participação masculina nas atividades domésticas e nos cuidados com as crianças, fatores que acabam comprometendo o desenvolvimento profissional da mulher (STEPANSKY; FRANÇA, 2008). Nesse sentido, o principal desafio encontrado pelas mulheres, refere-se à conciliação entre seus múltiplos papéis, sendo eles: mãe, esposa e profissional. Assim, estratégias acabam sendo desenvolvidas por elas na tentativa de conciliar esses papéis (BELTRAME; DONELLI, 2012).

Para as mulheres, a maternidade e a vida profissional são assuntos que estão diretamente relacionados. Por isso, em alguns casos, as mulheres preferem adiar a maternidade para alcançar seus propósitos profissionais e financeiros. Ter filho implica não só em mudanças na rotina, mas também na possibilidade de renunciar planos (FIORIN; OLIVEIRA; DIAS, 2014).

Araújo (2017) pontua que a maternidade pode afetar o desenvolvimento da mulher no trabalho. Nesse sentido, a dificuldade mais recorrente ao tentar conciliar a vida profissional e a maternidade é a falta de tempo. Além disso, um fator crucial que aumenta a pressão sentida por elas, diz respeito à ausência de apoio por parte da família (ALPERSTEDT; FERREIRA; SERAFIM, 2014). O estudo de Nganga *et al.* (2023) sugere que as mulheres são socialmente responsabilizadas por cuidar dos seus ascendentes e descendentes, além dos cuidados com a casa e família, provocando conflito e distanciamento entre a vida pessoal e profissional.

A licença maternidade é uma conquista feminina e foi criada para auxiliar no processo de adaptação da mulher. Mas, em alguns casos, pode representar um problema, sobretudo, quando relacionada à substituição no trabalho. Essa barreira é única para o público feminino e pode interferir na preferência de gênero, no momento da contratação por parte das organizações (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

Ainda que o movimento em direção à maior igualdade de direitos na sociedade seja crescente, ao considerar as responsabilidades domésticas e familiares, a evolução profissional das mulheres ainda é limitada. Por esse motivo, a atuação das contabilistas se restringe a cargos hierárquicos mais baixos nas empresas (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015).

Embora a sobrecarga possa influenciar no desenvolvimento profissional da mulher, elas se destacam por serem: sensíveis, organizadas, criativas e competentes, desenvolvendo trabalho mais harmônico e melhor relação com os clientes (SILVA; SILVA; SANTOS, 2017). No entanto, são consideradas frágeis por cederem com mais facilidade a situações de pressão e serem mais tolerantes. As mulheres consideram que sofrem preconceito, em virtude das restrições de gênero e concluem que a dupla jornada influencia no desempenho profissional das mesmas (SILVA; SILVA; SANTOS, 2017).

As primeiras contabilistas romperam barreiras e proporcionaram avanços para as futuras ingressantes na área. Nesse sentido, algumas profissionais defendem que, atualmente, o sucesso está mais atrelado ao esforço pessoal, ao conhecimento na área de trabalho e à educação continuada. Contudo, é necessário a criação de novas leis que assegurem os direitos das mulheres e que garantam igualdade salarial entre profissionais com a mesma atuação (MOTA; SOUZA, 2014).

2.3 As organizações e as políticas de diversidade de gêneros

Mesmo que as sociedades ocidentais propaguem e operacionalizem o discurso de igualdade entre homens e mulheres, na esfera cultural, em termos de legislação e educação, as mudanças são insuficientes na divisão hierárquica dos cargos profissionais (STEIL, 1997). As políticas de diversidade de gênero implementadas pelas empresas representam um processo importante, no que se refere ao incentivo à ascensão profissional da mulher em cargos de alto escalão (NASCIMENTO *et al.*, 2022). Contudo, alguns estudos sugerem que essas políticas são pouco efetivas, dado o preconceito enraizado dos funcionários (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Apesar das minorias terem seus direitos reconhecidos pelas organizações, os indivíduos parecem não se mobilizar. A relação de trabalho, ética, diferença e legitimidade ultrapassam formalidades e isso causa a invisibilidade do problema, que pode ser justificada pelo desejo de permanecer empregado (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

De acordo com Hryniewicz e Vianna (2018), algumas mulheres acreditam que, quanto mais ações afirmativas são promovidas pelas organizações (como cotas gerenciais), maior o prejuízo disso para a imagem feminina. É como se essas ações desmerecessem as conquistas delas e, por isso, a maioria prefere conquistar o lugar que almejam por mérito, ainda que a trajetória a ser percorrida seja mais difícil quando comparada aos homens.

Com o aumento da discussão acerca da diversidade de gênero, as empresas são influenciadas a incluir projetos que incentivam um ambiente organizacional menos machista. Assim, torna-se evidente que o aumento da igualdade entre homens e mulheres pode afetar positivamente o desempenho das organizações (NASCIMENTO *et al.*, 2022).

Tanto empresas da Europa quanto da América Latina destacam que a igualdade de gênero no conselho administrativo influencia positivamente os preços das ações (NASCIMENTO *et al*., 2022). Esse equilíbrio pode ser explicado por Fagundes *et al.* (2022), que concluíram que o gênero interfere nas decisões e as mulheres são menos tolerantes ao risco comparativamente aos homens.

Em síntese, verifica-se que a desigualdade de gênero é uma realidade que dificulta a ascensão profissional das mulheres no mercado de trabalho, principalmente, na área contábil, foco deste estudo. Logo, a vulnerabilidade delas, em termos de discriminação de gênero, revela a urgência e a necessidade de maior engajamento, no que se refere à promoção de iniciativas voltadas para a equidade no contexto organizacional.

3.METODOLOGIA

Trata-se de um estudo descritivo com abordagem qualitativa. A pesquisa descritiva visa descrever as características de um fenômeno, bem como descobrir a relação entre variáveis (GIL, 2008). Já a abordagem qualitativa permite compreender melhor o fenômeno, se analisado numa perspectiva integrada (GODOY, 1995). Em relação aos procedimentos de coleta de dados, realizou-se a pesquisa de campo por meio de aplicação de relato escrito.

As perguntas que compõem o relato escrito foram inspiradas em estudos anteriores, de modo que foram divididas nas seguintes seções: (i) a trajetória profissional das entrevistadas (BARBOSA, 2022), (ii) o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (OLIVEIRA, 2019), (iii) a influência da maternidade no âmbito profissional (ARAÚJO, 2017).

Para executar a análise sobre a percepção das contadoras, em relação aos desafios enfrentados na profissão, a amostra foi composta por mulheres que atuam em escritórios de Contabilidade na cidade de Monte Carmelo, localizada no interior do estado de Minas Gerais. Trata-se de uma cidade em desenvolvimento, que tem como principal atividade econômica a produção de telhas e tijolos, além da produção de café. O município conta com vários escritórios de Contabilidade, de modo que participaram da presente pesquisa, três escritórios de porte médio, bem consolidados e reconhecidos pela população local.

Para localizar participantes com potencial para contribuir com o estudo, foi realizada uma breve busca dos escritórios de Contabilidade da referida cidade e por meio de ligação, obteve-se o endereço de e-mail das trabalhadoras (contadoras). Os convites para a participação na pesquisa, por intermédio do relato escrito, foram enviados para as empresas por meio de correio eletrônico, tendo em vista que, além de permitir conhecer pessoas, as redes sociais virtuais funcionam como canais para estudos científicos e possibilitam a coleta de dados (COSTA, 2018). Para alcançar o objetivo da pesquisa, os relatos escritos foram coletados no mês de abril de 2023.

Após um período de vinte dias do envio do convite para participação no estudo, foram recebidas seis respostas válidas. Assim, a presente pesquisa contou com seis participantes, mulheres, mães e contadoras, como revela o Quadro 1. A fim de garantir o sigilo quanto à identidade das participantes, foram atribuídos nomes fictícios às mesmas.

Quadro 1 – Apresentação das participantes

Relato Escrito	Participante	Filhos
Relato 1	Isabel	Sim
Relato 2	Helena	Sim
Relato 3	Maria	Sim
Relato 4	Laura	Sim
Relato 5	Luiza	Sim
Relato 6	Melissa	Sim

Fonte: Elaboração Própria

Para a análise das evidências coletadas a partir dos relatos escritos, utilizou-se a análise de conteúdo, que consiste em um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que visa superar as incertezas e aprimorar a leitura das informações levantadas (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011). Assim, a análise de conteúdo tradicionalmente é utilizada para analisar material textual, independentemente de qual seja a sua origem (FLICK, 2009).

Na seção a seguir, são discutidos os principais achados do estudo a partir dos relatos obtidos junto às participantes.

4.ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise dos relatos foi feita conforme a setorização das perguntas com intuito de alcançar o objetivo da pesquisa. Assim, inicialmente, foi analisada a trajetória profissional das participantes; em um segundo momento, analisou-se o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dessas mulheres e; por fim, a influência da maternidade no âmbito profissional.

4.1 Trajetórias profissionais

A partir dos relatos, torna-se perceptível que as participantes têm trajetórias distintas e de ascensão profissional. No geral, as entrevistadas iniciaram a carreira em um cargo inferior ao ocupado atualmente e ao longo do tempo prosperaram nas empresas, como revelam os trechos.

> Minha trajetória foi com muito estudo, muita pesquisa, muita procura por conhecimentos. Atualmente tenho meu próprio escritório, mas antes de chegar aqui, adquiri conhecimento e aprendizado trabalhando para outros profissionais (Isabel).
> Tive que abrir mão de muitas coisas para conseguir formar, abdicar de tempo e lazer, mas assim que acabei meus estudos consegui entrar num escritório de contabilidade como auxiliar administrativo e hoje estou na área fiscal, construindo minha carreira com muito esforço (Helena).
> Trabalho com contabilidade a quase 10 anos, comecei como estagiária e hoje tenho um cargo bom, consolidado e com muitas responsabilidades. Minha remuneração nem sempre foi boa, então em diversos momentos pensei em mudar de profissão, ainda bem que não segui esse pensamento pois hoje estou satisfeita e faço o que eu gosto, com pessoas que gosto e tenho possibilidade de crescer mais (Maria).
> Eu descrevo uma trajetória de muitos desafios, dificuldades e vitórias. Não imaginava que eu conseguiria formar, então não pensava que atuaria em uma área tão consolidada e agora sou formada, consegui um estágio durante a faculdade e logo após finalizar fui efetivada na empresa que comecei, continuo atrás de novos conhecimentos, trabalho no que gosto e posso influenciar outras pessoas a desejarem um futuro na contabilidade (Laura).
> Comecei trabalhando como "faz tudo" em um escritório e decidi estudar contabilidade porque estava próxima da profissão, acabei gostando e hoje tenho meu escritório. Não foi fácil, muitas vezes duvidaram da minha capacidade e se eu conseguiria seguir minha carreira sozinha depois de tantos anos trabalhando para outras pessoas, me sinto realizada por conseguir (Luiza).
> Eu descrevo como uma trajetória de luta e garra, atuo na contabilidade a quase quinze anos, já trabalhei em mais de um escritório de contabilidade e sou formada na área. Decidi seguir essa carreira porque tinha familiares na área, me inspirei e corri atrás pra conseguir um lugar, estudei e trabalhei simultaneamente, isso me ajudou muito a ter certeza do que eu realmente queria e gostava (Melissa).

Após a leitura dos relatos é possível perceber que Laura e Luiza não tinham interesse na área contábil quando começaram a trabalhar, além disso, todas relataram evolução na carreira e não permaneceram estáticas na profissão. Isabel e Luiza têm seus próprios escritórios, o que reforça que mesmo com dificuldades, a representatividade das mulheres está aumentando e cada vez mais elas estão conquistando cargos de liderança (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018).

Em relação às mudanças no ambiente de trabalho percebidas nos últimos anos, as participantes citam o aumento de oportunidades na profissão, maior conhecimento do curso e maior representatividade das mulheres:

> Nas Universidades existem muito mais mulheres como estudantes do que os homens, a percepção é que as mulheres estão mais interessadas em se aprimorarem e qualificarem profissionalmente (Isabel).
> Quando comecei a estudar não tinha muitas mulheres como referência na profissão, hoje consigo ver mais a participação das mulheres e algumas ganhando visibilidade, subindo na carreira, conseguindo se sustentar e até abrir o próprio escritório, coisa que não imaginava antes (Helena).
> Comparado quando comecei hoje temos mais oportunidade, podemos escolher o que seguir e o que estudar. Sempre achei que contabilidade era para homens e não penso mais assim, principalmente pelo reconhecimento que ganhei nesses anos e por ver tantas mulheres tendo oportunidade de construir suas carreiras também (Maria).
> Acho que a maior mudança nos últimos anos é a aceitação das mulheres no mercado, meus chefes costumavam ser homens e isso me fazia questionar se eu estava no caminho certo, se eu teria oportunidade de chegar no mesmo lugar e se eu seria aceita pelos clientes (Laura).
> Acho que hoje em dia as mulheres sofrem menos julgamentos, quando decidi abrir meu próprio espaço recebi muitas críticas e dúvidas, acredito que hoje em dia isso está mudando, somos vistas como capazes. Quando comecei via poucas mulheres trabalhando no mesmo ambiente que eu e quando tinha não atuavam na contabilidade, hoje também temos mais acesso a estudos, ouvimos mais sobre a profissão (Luiza).
> Atualmente eu vejo mais mulheres cursando e atuando na contabilidade, também acho que estamos mais independentes e assumindo mais lugares de liderança. Acho que isso tudo porque as pessoas passaram a nos enxergar com menos preconceito (Melissa).

A partir dos relatos é possível notar que as participantes percebem que a inserção da mulher é recente na área contábil. Além disso, elas reconhecem que houve um aumento de oportunidades para elas nos últimos anos, embora, em alguns casos, tenham duvidado de suas escolhas, já que a profissão era marcada pela figura masculina. Esses achados evidenciam não só a maior inserção das mulheres no mercado de trabalho na área contábil, como também a maior atuação delas em cargos que tradicionalmente eram ocupados por homens, já que por muitos anos, o exercício profissional da Contabilidade foi reconhecido como uma atribuição masculina, fazendo com que as mulheres não se sentissem representadas e, por isso, manifestassem menor interesse na área (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005; SILVA; GOMES, 2021).

Ao serem questionadas sobre o planejamento de suas carreiras, as participantes revelam que:

> Sim, almejo crescer ainda mais. Mas, as vezes sinto que meu planejamento fica em segundo plano, pois não tenho muito tempo (Isabel).
> Eu quero alavancar minha carreira, sempre me dedico para que isso aconteça, mas é difícil planejar quando se tem o tempo é curto, tenho que me dedicar as reponsabilidades profissionais e as responsabilidades do lar (Helena).
> Sempre pensei, por isso investi nos meus estudos e me dediquei pra crescer, tentei ser destaque em todo lugar que trabalhei e aprender com os melhores exemplos que tive, mesmo tendo dificuldade (Maria).
> Sim, quero sempre expandir meus planos, aumentar minha carteira de clientes e oferecer mais confiança para que eles sempre me procurem, até que um dia eu consiga abrir meu próprio negócio, mesmo consciente da dificuldade e responsabilidade desse sonho, me planejo para isso (Laura).
> Eu não diria que planejei chegar até aqui, mas sempre busquei melhorar minha vida, então quando via uma oportunidade corria atrás, por isso decidi estudar, aprender todo processo dentro dos escritórios e juntar dinheiro para conquistar minha independência. Atualmente planejo expandir minha empresa e ter mais tempo livre pra aproveitar tudo que construí, porque mesmo tendo uma carreira que eu gosto, tenho minhas

> responsabilidades pessoais e na maior parte do tempo isso me gera uma dupla jornada (Luiza).
> Sempre me planejei, desde que decidi cursar contabilidade eu almejo um cargo de liderança e de gerir pessoas, por ser um caminho longo, difícil e as vezes desvalorizado, em alguns momentos já deixei os planos de lado e me senti paralisada (Melissa).

Ao longo dos relatos, é possível perceber que as participantes têm em comum o fato de trabalhar com Contabilidade há algum tempo, planejar suas carreiras e almejar crescer ainda mais profissionalmente. Luiza ressalta que embora não tenha planejado o início de sua carreira, sua aspiração por melhorar de vida, fez com que aproveitasse as oportunidades que teve, o que contribuiu para que alcançasse o que tem hoje e para que ela anseie conquistar ainda mais. Esses achados comprovam que o sucesso profissional está ligado ao esforço pessoal, ao conhecimento na área de atuação e à educação continuada (MOTA; SOUZA, 2014).

Nos trechos, as participantes revelam também as dificuldades, a falta de tempo, a responsabilidade profissional e com o lar. Esses relatos demonstram que, mesmo almejando ascensão profissional futura, todas enfrentam adversidades e, em alguns casos, isso tem relação com a dupla ou às vezes, tripla jornada que realizam. Nesse sentido, pode-se inferir que os múltiplos papeis que a mulher desenvolve na sociedade (esposa, mãe, trabalhadora) exigem tempo e dedicação integral, o que evidencia a vulnerabilidade das mesmas em termos de desigualdade de gênero (MOTA; SOUZA, 2014; ZANATTA; D'ÁVILA, 2020). Além disso, essa situação reforça que a dupla jornada pode impactar o desenvolvimento profissional das mulheres, diminuindo o tempo de procura por ascensão profissional (SILVA; SILVA; SANTOS, 2017)

4.2 Equilíbrio entre vida pessoal e profissional

O conflito entre trabalho-família existe e atinge todas as pessoas, mas é importante lembrar que as mulheres ainda são associadas às atividades domésticas e desempenham a maior parte delas, principalmente, aquelas rotuladas como "tipicamente femininas" (MOTA; SOUZA, 2014; STROBINO; TEIXEIRA, 2014). Nesse sentido, as participantes foram questionadas sobre os conflitos ao conciliar o trabalho e a relação familiar:

> Sim, porque no período de imposto de renda, não sobra tempo nem para se alimentar direito, nossa casa e familiares ficam pra depois, todas as necessidades particulares ficam pra após esse período, mas sempre os familiares entendem, tem paciência e sabe que é só um período (Isabel).
> Com certeza, acho que isso acontece em todas as profissões, no meu caso preciso me dedicar ao serviço e ainda cuidar de familiares, as vezes acho que não vou ter tempo pra tudo, mas sempre tiro um tempinho para aproveitar meu tempo livre com as pessoas que amo, então acho que compensa a correria do dia a dia (Helena).
> Existe, no início eu não sabia separar trabalho e lazer, ia embora pra casa e continuava pensando no serviço, ficava cansada a maior parte do tempo, hoje eu tenho mais maturidade para separar as coisas, deixo o serviço no serviço e minha vida pessoal em casa (Maria).
> Considero. Eu tento acreditar que consigo conciliar as duas áreas, tento dar meu melhor para minha família e me manter concentrada no meu serviço, para cumprir todas minhas obrigações (Laura).
> Hoje em dia tenho horários mais flexíveis e isso ajuda, posso participar de momentos especiais da minha família. Mas lembro que a uns anos atrás era bem diferente, eu sempre estava ocupada com serviço e quando estava em casa só pensava no trabalho, isso me afastava da minha família e tentando melhorar esse conflito eu sempre me sentia esgotada (Luiza).

> Existe, acho que isso é normal. Eu costumo ficar triste quando isso acontece, quando sinto que não estou conseguindo conciliar as duas áreas, mas sempre tento dar o meu melhor e entender que as coisas vão melhorar com o tempo (Melissa).

As respostas são unânimes sobre haver conflito entre o trabalho e as relações familiares. Os motivos variam entre a falta de tempo, dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, em virtude de não conseguir conciliar as duas áreas, bem como a responsabilidade com os cuidados com a família. O relato de Melissa deixa explícito que o conflito entre essas duas áreas afeta a participante emocionalmente. Esses achados reforçam o papel atribuído pela sociedade às mulheres, no que se refere à responsabilidade de cuidar do lar, da família, o que gera além de conflito, distanciamento entre a esfera pessoal e profissional (NGANGA *et al.*, 2023). Por outro lado, a resposta da Luiza reforça a pesquisa de Souza, Voese e Abbas (2015), que propõe que o motivo das mulheres criarem seus próprios negócios, deve-se à flexibilidade.

As participantes também tiveram oportunidade de falar sobre as emoções percebidas quando passam por esses conflitos, em relação à vida pessoal e profissional.

> Às vezes o estresse aumenta muito, nosso sono diminui, o humor fica alterado, perdemos a paciência com as coisas rotineiras, temos mais conflitos, desentendimentos e falta de energia para dedicação aos filhos e companheiros (Isabel).
> Eu costumo ficar triste, porque quero dar o meu melhor nas duas áreas e nem sempre é possível (Helena).
> São muitas emoções, mas acho que a cobrança é a pior, eu quero ser uma boa profissional, boa mãe, boa esposa e boa filha e isso tudo com pouco tempo (Maria).
> Exaustão, cansaço e esgotamento. Isso, porque eu gosto de dar o meu melhor em ambos (Laura).
> Esgotamento físico é o pior, mas também posso citar a cobrança e a culpa (Luiza).
> Como eu disse, sinto tristeza, também excesso de cobrança e cansaço. É difícil trabalhar o dia todo fora e ainda ter responsabilidades quando chego em casa, mais difícil ainda achar que tudo isso é minha responsabilidade, então acho que na maior parte do tempo o cansaço é a emoção mais marcante (Melissa).

Os sentimentos percebidos pelas respondentes dialogam com o estudo desenvolvido por Oliveira (2019), o qual constatou que a maioria das mulheres não tem tempo para se dedicar às duas áreas, além da privação de sono, o que acarreta irritabilidade e exaustão. Para conciliar a vida familiar e profissional, as mulheres desenvolvem iniciativas nessas esferas para equilibrar seus múltiplos papeis (BELTRAME; DONELLI, 2012). Logo, as respondentes foram questionadas sobre as estratégias usadas para conciliar os interesses pessoais e profissionais:

> Somente a compreensão de todos (Isabel).
> Eu costumo reservar um tempo pra minha família e não pensar no trabalho nesses momentos e também tento não levar o estresse do serviço pra casa (Helena).
> A estratégia que mais deu certo até agora foi saber separar o trabalho da vida pessoal, não descontar minhas frustrações em outras pessoas e quando possível reservar um tempo pra mim também (Maria).
> Separar a vida profissional do pessoal, não levar serviço pra casa, não pensar no serviço enquanto estou com minha família e reservar um tempo para cuidar de mim, isso me deixa mais tranquila (Laura).
> A minha solução foi ter mais independência do trabalho, mas acho que se cobrar menos, entender que não somos pessoas perfeitas e reconhecer que vamos errar tanto na vida pessoal quanto no trabalho tira um fardo e conseguimos aproveitar mais os momentos (Luiza).
> Eu tento focar nos meus objetivos e não esquecer minha motivação, quero crescer na carreira e ainda tenho muito que conquistar, principalmente para proporcionar um

> bom futuro para minha família, então meu lema é não desistir mesmo que as coisas sejam difíceis (Melissa).

Com base nos trechos, verifica-se que a separação entre a vida pessoal e profissional é a estratégia mais mencionada pelas participantes, no que se refere a conciliar os interesses dessas duas esferas da vida. Em outras palavras, verifica-se que há uma tentativa por parte delas em equilibrar a atenção dada às funções que exercem, enquanto mulheres, mães e profissionais da Contabilidade, corroborando Oliveira (2019).

4.3 Influência da maternidade na vida profissional

Como a maternidade e a vida profissional são temas diretamente conectados, as participantes foram questionadas sobre a dificuldade em conciliar esses papeis.

> Uma dificuldade muito grande, porque ficamos muito tempo ausente, o tempo presente não supre tanta ausência, nossos filhos ficam carentes, ficam muito dispersos, perde um pouco o ambiente familiar pra acompanhamento da mãe nas tarefas cotidianas e escolares, eles desenvolvem ansiedade na fase adulta, porque transmitimos pra eles na vida infantil muita correria e falta de tempo (Isabel).
> É difícil escolher a maior dificuldade, mas acho que a cobrança, quero ter uma boa carreira na minha profissão e ao mesmo tempo ser uma boa mãe, presente nos momentos especiais (Helena).
> O tempo é a maior dificuldade, passo praticamente o dia inteiro fora então a noite é o momento que tenho para ficar com meus filhos, só que tenho que dar atenção pra eles, pra casa e meu esposo (Maria).
> Acho que minha maior dificuldade foi meus filhos entender a minha ausência e eu não me culpar, estava atras de um futuro melhor para eles e me mantive firme nisso (Laura).
> A maior dificuldade é o tempo e a ausência, agora que tenho mais tempo para participar da vida das minhas filhas percebo que antes eu faltava muito e elas sentiam isso (Luiza).
> Eu sinto falta de passar mais tempo com meu filho e vejo que ele também sente isso, então eu acho que essa é a maior dificuldade. Além da responsabilidade que citei ali em cima, eu sempre me responsabilizo por tudo, mesmo sabendo que trabalhar e passar esse tempo fora é normal e uma prioridade que trará benefícios pra mim e minha família (Melissa).

Tal como apontado por Araújo (2017), a partir dos trechos, fica evidente que as maiores dificuldades ao conciliar a vida profissional e a maternidade envolvem a falta de tempo, a ausência, a culpa e a frequente responsabilização. É possível que por estes motivos, as mulheres estejam deixando a vida pessoal em segundo plano ao adiar o casamento e a maternidade, embora a sociedade imponha que as mulheres precisam assumir vários papéis sociais (NGANGA *et al*., 2023).

Isabel pontua que a falta de tempo do cotidiano adulto pode gerar ansiedade nas crianças, o que revela um sentimento de culpa. Ao longo dos demais trechos, é possível identificar também que as participantes se cobram e se responsabilizam por estarem ausentes, enquanto trabalham. Com base nessa perspectiva, Beltrame e Donelli (2012) pontuam que existe a crença de que as mães são as únicas capazes de cuidar dos filhos e isso pode gerar ansiedade e insatisfação.

Como Fiorin, Oliveira e Dias (2014) constataram, a maternidade pode ser percebida pelas mulheres de diferentes maneiras, geralmente, é complexa e ambígua. Nesse sentido, algumas mães sentem que a maternidade tem potencial de fazê-las desistir dos planos profissionais. Essa questão foi abordada na presente pesquisa: em algum momento sentiu

vontade de desistir da carreira profissional para dedicar-se exclusivamente aos filhos? Se sim, em que momento isso aconteceu?

> Confesso que sim, depois do segundo filho quando tive que voltar a trabalhar foi difícil, pensei em ficar em casa e me dedicar a eles, aí lembrei do quanto batalhei pra chegar onde cheguei e decidi continuar, também quero que eles tenham orgulho da mamãe e ser exemplo (Maria).
> Depois da licença maternidade, nas duas vezes eu senti vontade de ficar em casa e sofri muito com a separação. Também tem a questão da cobrança, sempre pensei que não fosse o suficiente para eles (Luiza).
> Sim, meu filho ainda é pequeno então sempre que perco alguma apresentação ou vejo ele chorar de saudade me questiono se não deveria estar mais presente em casa, além do cansaço que é chegar em casa e ainda ter disposição para educar, cuidar e brincar (Melissa).

Três participantes relataram que já sentiram vontade de desistir de suas carreiras para se dedicar aos filhos, em virtude da ausência e do cansaço da dupla jornada, representado pela vida profissional e a maternidade. Pereira e Borges (2005) destacam que a jornada de trabalho da mulher é superior à jornada do homem e como se isso não bastasse, a falta de instituições de apoio (creches, por exemplo), além da ausência de participação masculina na rotina doméstica e nos cuidados com os filhos, contribui para a exaustão da mulher e consequentemente, para o comprometimento de seu desenvolvimento profissional (TABAK, 2002; STEPANSKY; FRANÇA, 2008).

Ainda que os desafios sejam diversos para as mulheres aqui investigadas, os trechos abaixo revelam que as participantes valorizam suas carreiras e consideram difícil abandonar suas conquistas, já que almejam um futuro melhor para os filhos.

> Nunca pensei, porque queria dar o melhor pra eles, inclusive até hoje na fase adulta de minha filha, quero ajudá-la a terminar a faculdade, aí sim vou me considerar com a tarefa cumprida (Isabel).
> Não pensei, valorizo muito minha carreira profissional e além disso não tenho condições financeiras para desistir do trabalho (Helena).
> Comecei a trabalhar quando meus filhos já tinham idade para entender, acho que foi mais fácil, mesmo assim no início era bem mais cansativo achava que não ia conseguir e em alguns momentos pensei em desistir. Quando eu chegava em casa e eles questionavam o motivo da ausência era desafiador (Laura).

O grau de satisfação da mulher em relação ao que fazem é determinante e pode ser uma das principais razões para as mães retornarem ao trabalho após a maternidade (BELTRAME; DONELLI, 2012). A partir dos relatos, fica claro que as mulheres ainda enfrentam desafios para se manterem no mercado de trabalho, embora os últimos anos tenham contribuído para uma evolução na profissão contábil, sobretudo, no que tange à maior inserção delas no exercício profissional da Contabilidade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a percepção de mulheres que atuam na Contabilidade em relação aos desafios profissionais enfrentados por elas na carreira. Trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa. O estudo contou com a participação de seis mulheres, contadoras e mães, que se dispuseram a dar seus relatos escritos. A partir deles, foi possível perceber que, embora as mulheres estejam ganhando reconhecimento e elevando seus cargos dentro das empresas, os desafios ainda constituem a realidade delas.

Apesar das participantes priorizarem suas carreiras, em alguns momentos fica explícito que essa decisão não se restringe à vida profissional, dado o desejo de proporcionarem um futuro melhor para os filhos e servir de exemplo para eles. Para conciliar os diversos papéis que desempenham, as mulheres pontuaram buscar alternativas para permanecer no mercado de trabalho, como separar o lado pessoal do lado profissional.

Foi possível concluir que, na percepção das contadoras aqui investigadas, as mulheres estão adquirindo maior representatividade na Contabilidade, além de maior número de oportunidades em termos de ascensão na carreira ao assumir cargos de maior destaque, como de chefia. No entanto, elas também reconhecem que existem dificuldades, como: conciliar vida profissional e familiar, a responsabilização dada a ausência na vida dos filhos, a dupla jornada, o cansaço e o estresse.

Fica explícito que os desafios vivenciados pelas mulheres interferem em suas trajetórias profissionais, principalmente, em relação ao esgotamento e à falta de tempo, provocada pela dupla jornada. As contadoras estão determinadas a crescer profissionalmente e esforçam-se para ter mais acesso a oportunidades profissionais, evidenciando que, para as mulheres, o processo de inserção no mercado de trabalho é mais difícil, em razão das influências pessoais e culturais.

Esta pesquisa contribui ao propor uma discussão acerca da desigualdade de gênero, à medida que evidencia a maneira como mulheres que decidiram exercer a Contabilidade profissionalmente têm construído suas carreiras, bem como os desafios e dificuldades enfrentados por elas nesse processo. Além disso, cabe salientar a relevância que estudos como esse tem para mulheres interessadas em ingressar na área, uma vez que o aumento desse grupo no mercado contábil é recente e crescente nos últimos anos. A pesquisa contribui ainda para que iniciativas sejam desenvolvidas tanto pelo governo, quanto pelas organizações, no que tange à promoção de políticas voltadas para a igualdade de direitos entre homens e mulheres, bem como para coibir a discriminação de gênero.

Em relação às limitações da pesquisa, ressalta-se a dificuldade em sensibilizar as pessoas para participar desse tipo de estudo, além de possíveis desvios quanto à compreensão das perguntas e respostas dos relatos.

Por fim, para pesquisas futuras, sugere-se analisar a trajetória das mulheres da área contábil que atuam em outros campos, como na auditoria, consultoria, perícia, controladoria e outros. Sugere-se ainda, que seja realizada uma pesquisa de levantamento, a fim de investigar os desafios enfrentados por mulheres que atuam como contadoras nas diferentes regiões do Brasil.

REFERÊNCIAS

ALPERSTEDT, G. D.; FERREIRA, J. B.; SERAFIM, M. C. Empreendedorismo feminino: dificuldades relatadas em histórias de vida. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 40, p. 221-234, 2014. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/34142/empreendedorismo-feminino--dificuldades-relatadas-em-historias-de-vida->. Acesso em: 25 jan. 2023.

ARAUJO; Cristina Almeida de. O impacto da maternidade na carreira da mulher. MBA em gestão estratégica e econômica de recursos humanos. Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://arbache.com/mundomelhor/artigos/Cristina-Almeida-de-Araujo.pdf>. Acesso em: 07 dez. de 2022.

BARBOSA, Déborah Cristina França. **Trajetórias profissionais de mulheres contadoras de Uberlândia (MG) e região.** 2022. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/35958>. Acesso em: 03 nov. de 2022.

BANDEIRA, Patrícia; TECHIO, Gabriela; OLIVEIRA, Manoela. O que aprendemos quando mulheres falam sobre desenvolvimento de carreira? **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 17, n. 2, 267-268, 2016. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203051246014.pdf>. Acesso em 03 nov. 2022.

BELTRAME, Greyce Rocha; DONELLI, Tagma Marina Schneider. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. **Aletheia**, Canoas, n. 38-39, p. 206-217, dez. 2012. Disponível em: <//pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942012000200017> Acesso em 15 abr. 2023.

BORSATTO JUNIOR, José Luiz; ZABOTTI, Evellyn Danielly; ARAÚJO, Maria da Piedade. Gênero, etnia e raça: débito ou crédito na contabilidade?. **Contabilidade Vista & Revista**, *[S. l.]*, v. 31, n. 2, 2020. DOI: 10.22561/cvr.v31i2.4954. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/4954>. Acesso em: 20 jun. 2022.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por gêneros – 07/12/2022. Disponível em: <https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>. Acesso em: 07 dez. 2022.

COSTA, B. R L. Bola de Neve Virtual: O Uso das Redes Sociais Virtuais no Processo de Coleta de Dados de uma Pesquisa Científica. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 7, n. 1, 2018. Disponível em: < https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/24649>. Acesso em: 12 abr. 2023.

FAGUNDES, Ernado; SCHNORRENBERGER, Darci; GASPARETTO, Valdirene; LUNKES, Rogério João. Tolerância ao risco em decisões organizacionais: mulheres e homens em situações de ganhos e perdas. **Contabilidade Vista & Revista**, *[S. l.]*, v. 33, n. 1, p. 66-

93, 2022. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/5839>. Acesso em: 20 jun. 2022.

FIORIN, Pascale Chechi; OLIVEIRA, Clarissa Tochetto de e DIAS, Ana Cristina Garcia. Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. **Rev. bras. orientac. prof**. 2014, vol.15, n.1 [citado 2023-01-26], pp. 25-35. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100005. Acesso em: 15 abr. 2023.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa** (3a ed., J. E. Costa, Trad.). São Paulo: Artmed, 2009. (Obra original publicada em 1995)

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p.28. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2023.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 15 abr. 2023.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cad. EBAPE.BR,** v. 16, nº 3, Rio de Janeiro, Jul./Set. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?lang=pt>. Acesso em: 13 abr. 2023.

LEMAN, Cheryl R. “Herstory” in acoounting: The first eighty years. **Accounting, Organizations and Society**, v. 17, n. 3-4, p. 261-285, 1992. Disponível em: < https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/036136829290024M> Acesso em: 23. Abr. 2023.

LEMOS JÚNIOR, Luiz Carlos; SANTINI, Rafael Barufaldi; SILVEIRA, Nereida Salette Paulo. A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico. **REPeC**, Brasília, v.9, n. 1, p. 64-83, jan./mar. 2015. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/34910/a-feminizacao-da-area-contabil--um-estudo-qualitativo-basico>. Acesso em: 13 jun. 2022.

LIMA, Luciana Campos; LUCAS, Angela Christina; FISCHER, André Luiz. Construção da Identidade Profissional de Mulheres Gestoras em Empresas de Médio e Grande Porte. **Revista Pensamento & Realidade.** Ano XIV–v. 26nº 2/2011. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/7864> Acesso em: 13 abr. 2023.

MAIA, Catheriny Vitória Medeiros; MENDES, Sheylla da Silva. **Dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho:** Um estudo bibliográfico, 2019. Disponível em: <https://bdtcc.unipe.edu.br/wp-

content/uploads/2019/03/ARTIGO_DIFICULDADES_DA_MULHER_PRONTO1-1-1.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2022.

MOTA, Érica Regina Coutinho Ferreira; DE SOUZA, Marta Alves. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto.** v. 2, n. 01, p. 19-27, 2014. Disponível em: <https://unibhcienciascontabeis.files.wordpress.com/2013/11/artigo_mulher_contabilista_completo.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2022.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da Administração: potencial e desafios. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 4, p. 731-747, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/YDnWhSkP3tzfXdb9YRLCPjn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 11 jun. 2023.

NASCIMENTO, Ana Carolina; PRADO, Nágela Bianca do; BELLI, Márcio Marcelo; CAIO, Luiz Eduardo; LUCAS, Ângela Cristina. A influência da diversidade de gênero no valor de mercado: um estudo comparativo entre empresas europeias e latino-americanas. **Contabilidade Vista & Revista**, *[S. l.]*, v. 33, n. 1, p. 195-217, 2022. DOI: 10.22561/cvr.v33i1.7114. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/7114>. Acesso em: 20 jun. 2022.

NGANGA, Camilla Soueneta Nascimento; NOVA, Silvia Pereira de Castro Casa; SILVA, Sandra Maria Cerqueira da; LIMA, João Paulo Resende de. Há tanta vida lá fora! Work-life conflict, mulheres e pós-graduação em contabilidade. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 27, n. 2, e210318, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/MVrqHZ4qmtTNQzDDzXJBpMK/#>. Acesso em: 03 maio 2023.

OLIVEIRA, Rafael Ribeiro. **Vida pessoal e vida profissional:** a busca do equilíbrio sob a perspectiva de gênero dos discentes do curso de Administração da UFPB. Repositório da Universidade Federal DA Paraíba – UFPB, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/16140?locale=pt_BR>. Acesso em 15 abr. 2023.

PEREIRA, Rosangela Saldanha; SANTOS, Danielle Almeida dos; BORGES, Waleska. **A mulher no mercado de trabalho**, 2005. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos2/waleska_Rosangela_Danielle321.pdf>. Acesso em 2 ago. 2022.

SANTOS, Leticia Tadeu Sobrinho; BARBOSA, Edna Alves. **A história da contabilidade:** origem e evolução. 2019. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/10747/1/TCC%20leticia%2002.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2022.

SANTOS, Márcia Alves dos; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; BATINGA; Georgiana Luna. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 16, n. 1, Rio de Janeiro, 2021.

Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/30679> Acesso em: 03 nov. de 2022.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidades nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, jul./set. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/W7hXd4grCxJX8PyTDJkDtWz/?lang=pt>. Acesso em: 3 ago. 2022.

SILVA, Derley Júnior Miranda; SILVA, Marli Auxiliadora da; SANTOS, Geovane Camilo dos. Estereótipos de Gênero na Contabilidade: Afinal como a mulher contadora é vista? In: CONGRESSO DA ASSOCIAÇÃO DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 11, 3 a 6 jun. 2017. **Anais Eletrônicos...** Belo Horizonte 2017. Disponível em: < https://anpcont.org.br/pdf/2017/EPC1072.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2023.

SILVA, Derley Júnior Miranda; SILVA, Marli Auxiliadora da. Os Estereótipos Socialmente Construídos sobre a Contadora. **Avanços em Contabilidade Científica e Aplicada**, v. 11, n. 1, pág. 71-91, 2018. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/49838/mulheres-na-contabilidade--os-estereotipos-socialmente-construidos-sobre-a-contadora>. Acesso em 03 nov. de 2022.

SILVA, Gleicikely Reis; GOMES, Analice Souza. A história da contabilidade e a evolução da mulher: empoderamento e crescimento profissional feminino. **Revista De Estudos Interdisciplinares Do Vale Do Araguaia - REIVA**, 4(02), 2021. Disponível em: <http://reiva.emnuvens.com.br/reiva/article/view/176>. Acesso em: 2 ago. 2022.

SILVA, M. Z.; AMES, A. C.; GIORDANI, M. S. Discriminação salarial de gênero e a percepção dos agentes: análise na profissão de controller. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 19, p. 1-18, 2020. Disponível em: <https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/2908>. Acesso em: 10 jun. 2023.

SOUZA, F. M., VOESE, S. B.; ABBAS, K. Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o glass ceiling?. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, *8*(2), 244–270, 2015. Disponível em: <https://asaa.anpcont.org.br/index.php/asaa/article/view/182>. Acesso em: 23 abr. 2023.

STEIL, Andrea Valéria. Organizações, gênero e posição hierárquica-compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, 32(3), pp. 62-69, 1997. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18443/organizacoes--genero-e-posicao-hierarquica---compreendendo-o-fenomeno-do-teto-de-vidro>. Acesso em: 3 ago. 2022.

STEPANSKY, Daizy Valmorbida; FRANÇA, Lucia. **Trabalho e Vida Pessoal: O Equilíbrio Necessário.** *Boletim Técnico Do Senac*, *34*(1), 64-71, 2008. Disponível em: <https://www.bts.senac.br/bts/article/view/282>. Acesso em: 25 jan. 2023.

STROBINO, Márcia Regina de Campos**;** TEIXEIRA, Rivanda Meira**. R.Adm**., São Paulo, v.49, n.1, p.59-76, jan./fev./mar. 2014. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rausp/a/rtJ73mSzCyQDcD4ZxBGGbjD/?lang=pt>. Acesso em: 15 abr. 2023.

TABAK, Fanny. (2002). **O laboratório de Pandora: estudos sobre a ciência no feminino.** Rio de Janeiro: Gramond. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=GMaElimP1lIC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_vpt_reviews#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 3 ago. 2022.

YANNOULAS, Silvia Cristina (Coord.). **Trabalhadoras:** Análise da feminização das profissões e ocupações. Brasília: Editorial Abaré, 2013. Disponível em: <https://www.oitcinterfor.org/en/node/5467#:~:text=Trata%2Dse%20de%20uma%20pesquisa,calcadas%20teoricamente%20em%20recortes%20originais>. Acesso em: 03 nov. 2022.

ZANATTA, Amanda Cereza; D'ÁVILA, Fernanda Felitti da Silva. As dificuldades enfrentadas pela mulher para se manter ou se reinserir no mercado de trabalho no pós-pandemia da COVID-19. **Anais do V SERPINF e III SENPINF.** 2020. Disponível em: <https://editora.pucrs.br/edipucrs/acessolivre/anais/serpinf-senpinf/assets/edicoes/2020/arquivos/21.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2022.