

**AUTARQUIA DE ENSINO SUPERIOR DE LIMOEIRO – AESL
FACULDADE DE CIÊNCIAS APLICADAS DE LIMOEIRO – FACAL
BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

ANA CARLA SANTOS DE MORAIS

**A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO
CONTÁBIL: UMA ANÁLISE SOBRE A ATUAÇÃO DAS
CONTABILISTAS NOS ESCRITÓRIOS DO MUNICÍPIO DE
LIMOEIRO/PE**

LIMOEIRO

2023

ANA CARLA SANTOS DE MORAIS

**A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO
CONTÁBIL: UMA ANÁLISE SOBRE A ATUAÇÃO DAS
CONTABILISTAS NOS ESCRITÓRIOS DO MUNICÍPIO DE
LIMOEIRO/PE**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Ciências
Contábeis da Faculdade de Ciências
Aplicadas de Limoeiro - FACAL, como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Mestre Rinaldjo Cabral.

LIMOEIRO – PE

2023

Dedico a todos vocês, aos que sempre estive ao meu lado, me incentivando, em especial a minha família, aos meus colegas de turma, aos meus professores, que muito contribuíram para que esta monografia atingisse seus objetivos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, antes de tudo, à minha companheira, Alexsandra Ferreira, por estar ao meu lado em todos os momentos. Obrigado por cada palavra de incentivo, por cada gesto de carinho e principalmente por permanecer firme comigo nos dias em que pensei em desistir. Seu apoio emocional, sua paciência e sua força foram fundamentais para que eu chegasse até aqui. Este trabalho também é seu.

À minha família, deixo minha gratidão mais sincera. Por acreditarem no meu potencial, por me darem apoio mesmo nos momentos mais difíceis e por serem minha base, meu alicerce e meu ponto de equilíbrio. Sem vocês, nenhuma conquista teria o mesmo significado.

Aos meus professores, que compartilharam conhecimento, orientação e motivação ao longo de toda a jornada acadêmica. Cada ensinamento foi essencial para a construção não apenas deste trabalho, mas também da minha formação pessoal e profissional.

E um agradecimento especial ao meu orientador, pela paciência, disponibilidade e pelo cuidado em direcionar meus passos com sabedoria e dedicação. Sua orientação foi determinante para que este TCC chegasse ao fim com qualidade e significado.

A todos vocês, minha profunda gratidão. Este momento não é apenas uma conclusão, mas um novo começo — e eu só cheguei até aqui porque não caminhei sozinha.

“Eu tentei 99 vezes e falhei, mas na centésima tentativa eu consegui, nunca desista dos seus objetivos mesmos que esses pareçam impossíveis, a próxima tentativa pode ser a vitoriosa.”

- Albert Einstein

RESUMO

Este estudo investiga a participação feminina no mercado de trabalho contábil, com foco nos escritórios do município de Limoeiro/PE. O objetivo geral foi analisar a atuação das mulheres na contabilidade local, destacando sua inserção, desafios enfrentados e contribuições. A pesquisa utiliza uma abordagem quantitativa e descritiva, por meio de levantamento tipo *survey*, com aplicação de questionários estruturados enviados a contabilistas locais. Os resultados revelam que, apesar do crescimento da presença feminina na contabilidade, especialmente em cursos superiores, as mulheres ainda enfrentam barreiras significativas para ascender a posições de liderança. Dados coletados mostram que 73,9% dos respondentes eram mulheres, refletindo predominância feminina em cargos operacionais e de suporte, enquanto os homens dominam posições estratégicas e de maior prestígio. Disparidades salariais e dificuldades para conciliar vida pessoal e profissional foram destacadas como obstáculos recorrentes. A análise evidenciou a necessidade de políticas que promovam maior equidade de gênero, valorizem as competências femininas e reduzam preconceitos estruturais. Este trabalho contribui para ampliar o debate sobre a representatividade e os desafios das mulheres no mercado contábil, oferecendo subsídios para futuras pesquisas e intervenções.

Palavras-Chave: Contabilidade, mulheres na contabilidade, gênero, mercado de trabalho, Limoeiro/PE.

***THE FEMALE PARTICIPATION IN THE ACCOUNTING JOB MARKET:
AN ANALYSIS OF THE ROLE OF FEMALE ACCOUNTANTS IN
ACCOUNTING FIRMS IN THE MUNICIPALITY OF LIMOEIRO/PE***

ABSTRACT

This study investigates female participation in the accounting job market, focusing on accounting firms in the municipality of Limoeiro/PE. The general objective was to analyze the role of women in local accounting, highlighting their inclusion, challenges faced, and contributions. The research adopts a quantitative and descriptive approach, using a survey with structured questionnaires sent to local accountants. The results reveal that despite the growing presence of women in accounting, especially in higher education courses, they still face significant barriers to ascending to leadership positions. Collected data show that 73.9% of respondents were women, reflecting a predominance in operational and support roles, while men dominate strategic and higher-prestige positions. Salary disparities and difficulties in balancing personal and professional life were highlighted as recurring obstacles. The analysis highlighted the need for policies promoting greater gender equity, valuing women's competencies, and reducing structural prejudices. This work contributes to expanding the discussion on women's representation and challenges in the job accounting market, providing insights for future research and interventions.

Keywords: Accounting, women in accounting, gender, job market, Limoeiro/PE.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.2. Problema	11
1.3. Objetivos	12
1.3.1. Objetivo Geral	12
1.3.2. Objetivos Específicos	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1. Contabilidade Geral.....	13
2.2. Um Pouco da História da Contabilidade.....	14
2.3. Surgimento da Profissão	15
2.4. Princípios da Contabilidade.....	15
2.5. Participação da Mulher na Área Contábil	16
2.6. Atuação das Mulheres nas Diversas Áreas Contábeis.....	18
2.7. Estudos Recentes sobre a Mulher na Contabilidade.....	19
3. METODOLOGIA.....	22
3.1. Classificações da Pesquisa.....	22
3.2. Coleta de Dados.....	24
3.3. Instrumento de Coleta de Dados.....	24
3.4. Método de Análise.....	25
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	27
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS.....	50
ANEXOS	52
Anexo 1: Questionário <i>Likert</i>	53

1. INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, as mulheres passaram a participar da sociedade de forma mais ativa, ganhando representatividade. Atualmente, ocupam espaços que anteriormente não eram acessíveis à figura feminina, em ambientes da esfera social, como, por exemplo, profissões predominantemente masculinas. (Equipe Mundo Educação)

Sousa (2004) afirma que a classe feminina era vista como submissa aos homens, fossem eles pais ou maridos. Em concordância, Abramo (2007) destaca que, antes de as mulheres participarem ativamente da sociedade, seu trabalho era restrito ao âmbito privado, enquanto os homens eram tratados como provedores da economia familiar. Assim, o mercado de trabalho, voltado majoritariamente para o público masculino, reforçava a submissão feminina, já que as mulheres não tinham poder aquisitivo. Dessa forma, a classe feminina permanecia atrelada ao domínio masculino, pois havia uma relação de poder entre homens e mulheres.

Com a entrada no mercado de trabalho durante a I e a II Guerra Mundial, as mulheres começaram a conquistar espaço em profissões predominantemente masculinas, como a contabilidade. Kirkmam e Loft (1993) destacam que a área contábil, devido à predominância masculina, era historicamente considerada uma "área de homens", por envolver cálculos, gestão e outras atividades. No entanto, as mulheres conquistaram espaço em várias áreas da contabilidade.

Atualmente, a presença feminina na contabilidade está em constante crescimento. Em 2022, de acordo com o Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2022), havia 174.736 mulheres contadoras ativas no Brasil, em comparação a 201.101 homens, representando quase 50% da categoria, desconsiderando-se os técnicos em contabilidade. Apesar desse crescimento, os cargos de poder ainda são ocupados, em sua maioria, por homens, o que reflete a persistência de ideias preconceituosas sobre a presença feminina em posições de liderança.

Mesmo não sendo maioria nos cargos de poder ou na quantidade de profissionais ativos por gênero e região, as mulheres predominam no âmbito acadêmico do curso superior de Ciências Contábeis. Segundo dados do Censo da

Educação Superior (INEP, 2020), o grupo feminino representava 57% das ingressantes no curso.

Conforme o exposto, as mulheres vêm ganhando destaque na carreira contábil, impulsionadas por várias mudanças históricas e sociais. Todavia, elas ainda enfrentam obstáculos significativos em uma profissão inicialmente voltada ao público masculino, além de estereótipos arraigados. Moura et al. (2016), em análise de cinematografias que abordam estereótipos ligados ao contador, observa que as mulheres contadoras são frequentemente associadas a características como criatividade, pontualidade e visão estratégica. Contudo, estereótipos negativos também são evidenciados, como submissão, antissociabilidade, frieza, desonestidade e falta de ética.

Embora tenham avançado consideravelmente, as mulheres ainda enfrentam barreiras no ambiente contábil. Nesse sentido, é necessário buscar, por meio de pesquisas científicas, evidenciar o crescimento feminino ao longo da história nessa profissão e sua relevância. Isso possibilitará maior conscientização sobre a situação das mulheres nos escritórios de contabilidade, especialmente no município de Limoeiro/PE.

Este trabalho tem como objetivo investigar a situação atual das mulheres contadoras nos escritórios de contabilidade do município de Limoeiro/PE, considerando o seguinte questionamento:

Como se encontra a participação feminina no mercado contábil, em virtude do crescimento da presença feminina na contabilidade, e quais os fatores que contribuíram para esse avanço?

1.2. Problema

Qual o cenário atual da participação Feminina nos escritórios de contabilidade do município de Limoeiro/PE?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo Geral

Analisar a atuação das mulheres no mercado de trabalho contábil, com foco na participação das contabilistas nos escritórios do município de Limoeiro/PE.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Analisar o histórico e os avanços da participação feminina na carreira contábil, destacando as principais conquistas ao longo do tempo.
2. Descrever o papel das mulheres nos escritórios de contabilidade do município de Limoeiro/PE, considerando suas funções como líderes e colaboradoras.
3. Identificar os desafios enfrentados pelas mulheres no ingresso e na atuação profissional em escritórios de contabilidade, bem como as condições que influenciam sua permanência e desenvolvimento na área.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Contabilidade Geral

Várias são as formas utilizadas pelos doutrinadores, escritores, professores, estudantes e usuários para conceituar ou explicar a importância da contabilidade, ressaltando o seu objeto, objetivo, sua finalidade e importância como instrumento de controle à disposição de seus usuários. Todas as formas utilizadas para identificar a contabilidade como método, conjunto de procedimentos, técnica, sistema, arte, etc., -se as simples facetas ou aos aspectos dessa disciplina.

A contabilidade, portanto, é uma ciência social aplicada que tem por objeto o patrimônio das entidades econômico-administrativa. Seu objetivo principal é controlar o patrimônio das entidades em decorrência de suas variações. Vejamos outros conceitos de contabilidade:

“A ciência que estuda e prática as funções de orientação, de controle e de registro relativas à administração econômica” (Conceito oficial formulado no Primeiro Congresso Brasileiro de Contabilistas, realizado no Rio de Janeiro, de 17 a 27 de agosto de 1924).

“Ciência (ou técnica, segundo alguns) que estuda, controla e interpreta os fatos ocorridos no patrimônio das entidades, mediante o registro, a demonstração expositiva e a revelação desses fatos, com o fim de oferecer informações sobre a composição do patrimônio, suas variações e o resultado econômico decorrente da gestão da riqueza patrimonial” (Hilário Franco, *Contabilidade geral*, Editora Atlas).

“É a arte de registrar todas as transformações de uma companhia que possam ser expressas em termo monetários. E é também a arte de informar os reflexos dessas transações na situação econômico-financeira dessa companhia” (Nelson Gouveia, *Contabilidade*, Editora McGraw-Hill do Brasil).

Podemos ver mais alguns conceitos:

De acordo com Iudícibus e Marion (2000, p.53):

O Objetivo da Contabilidade pode ser estabelecido como sendo o de fornecer informação estruturada de natureza econômica, financeira e, subsidiariamente, física, de produtividade e social, os usuários internos e externos à entidade objeto da Contabilidade.

O objetivo da Contabilidade é de passar informações e o objeto da Contabilidade é o patrimônio da entidade. O estudo da contabilidade e o seu entendimento, acarretara vários acertos dentro de uma entidade, ocasionando a redução de prejuízo.

Segundo Luz (2015, p. 23-24):

Os conceitos e fundamentos contábeis, que estruturam sua teoria subjacente, devem ser de domínio de todos os envolvidos com essa ciência – estudantes, professores, profissionais ou demais envolvidos. O correto reconhecimento e mensuração dos eventos e a adequada riqueza nos relatórios contábeis não devem estar submetidos a critérios legais societários ou fiscais; ao contrário, é o estudo sistemático e rigoroso de seus preceitos que deve nortear a aplicação do conhecimento contábil casos concretos.

2.2. Um Pouco da História da Contabilidade

A Contabilidade é tão antiga quanto a própria civilização, tendo suas origens vinculadas à necessidade de registrar e organizar informações sobre fatos gerados e seus respectivos resultados em um determinado período. Inicialmente, essa prática surgiu em um contexto em que o homem começou a se dedicar à agricultura e ao acúmulo de riquezas, o que tornou imprescindível a organização dos registros. Foi nesse cenário que a Contabilidade começou a se consolidar, adaptando-se às demandas econômicas e sociais da época.

No entanto, a Contabilidade ganhou status de ciência no final do século XV, com o surgimento do método das partidas dobradas. Esse método, baseado na relação entre débito e crédito, foi divulgado pela primeira vez pelo frade franciscano Luca Pacioli em 1494, em seu livro sobre geometria e aritmética, publicado em Veneza, Itália. Amplamente adotado, o método das partidas dobradas tornou-se um instrumento universal e eficiente de controle, aplicado tanto ao patrimônio de pessoas físicas quanto ao de pessoas jurídicas, independentemente de sua finalidade lucrativa.

Segundo Hendriksen e Breda (2009, p. 39):

“Não sabemos quem inventou a contabilidade. Sabemos, porém, que sistemas de escrituração por partidas dobradas começaram a surgir gradativamente nos

séculos XIII e XIV em diversos centros de comércio no norte da Itália. O primeiro registro de um sistema completo de escrituração por partidas dobradas é encontrado nos arquivos municipais da cidade de Gênova, Itália, cobrindo o ano de 1340”.

2.3. Surgimento da Profissão

Na Revolução Industrial, havia 07 especialistas em contabilidade registrados, já no século XIX, passa a ter menos de 50 registrados na cidade de Inglaterra e Escócia. Com o passar do tempo esse número só crescia, devido a aprovação da Lei nas Companhias 1844, que passou a exigir Balanços aprovados por auditores. Uma Lei semelhante, em 1862, “Amiga do Contador” exigiu o uso de contadores em caso de falência. A contabilidade é uma das áreas que mais abrange oportunidades para o profissional. Atualmente temos como alternativa a Contabilidade Financeira, Contabilidade de Custos, Contabilidade Gerencial, Auditor Interno, Perito Contábil, Consultor Contábil, Professor de Contabilidade.

2.4. Princípios da Contabilidade

Conforme Iudícibus e Marion (2000, p. 90): A expressão genérica Princípios Fundamentais de Contabilidade engloba conceitos diferenciados e que podem ter hierarquia ou amplitude diferentes. Alguns deles nem mesmo essencialmente contábeis são, mas sim se referem mais ao ambiente econômico ou social em que as entidades atuam. Seriam espécie de Postulados, por alguns denominados de Postulados Ambientais. Os Postulados Ambientais definem onde a contabilidade deve operar. Ambiente econômico, social e político. Princípio da Entidade: Não se confunde o Patrimônio da entidade com o Patrimônio particular de cada sócio. Princípio da Continuidade: A Entidade não tem prazo de validade, continuará com operações futuras. Princípio da Competência: Determina que o registro seja feito no mesmo período correspondente ao fato gerador. Em 2010, os “Princípios Fundamentais de Contabilidade (PFC)”, conforme Resolução CFC 750/1993, passam a ser “Princípios de Contabilidade (PC)”, conforme Resolução CFC 1.282/2010. Em abril de 2016 a Resolução CFC 1.282/2010 foi revogada e os princípios deram espaço as Normas Internacionais de Contabilidade.

2.5. Participação da Mulher na Área Contábil

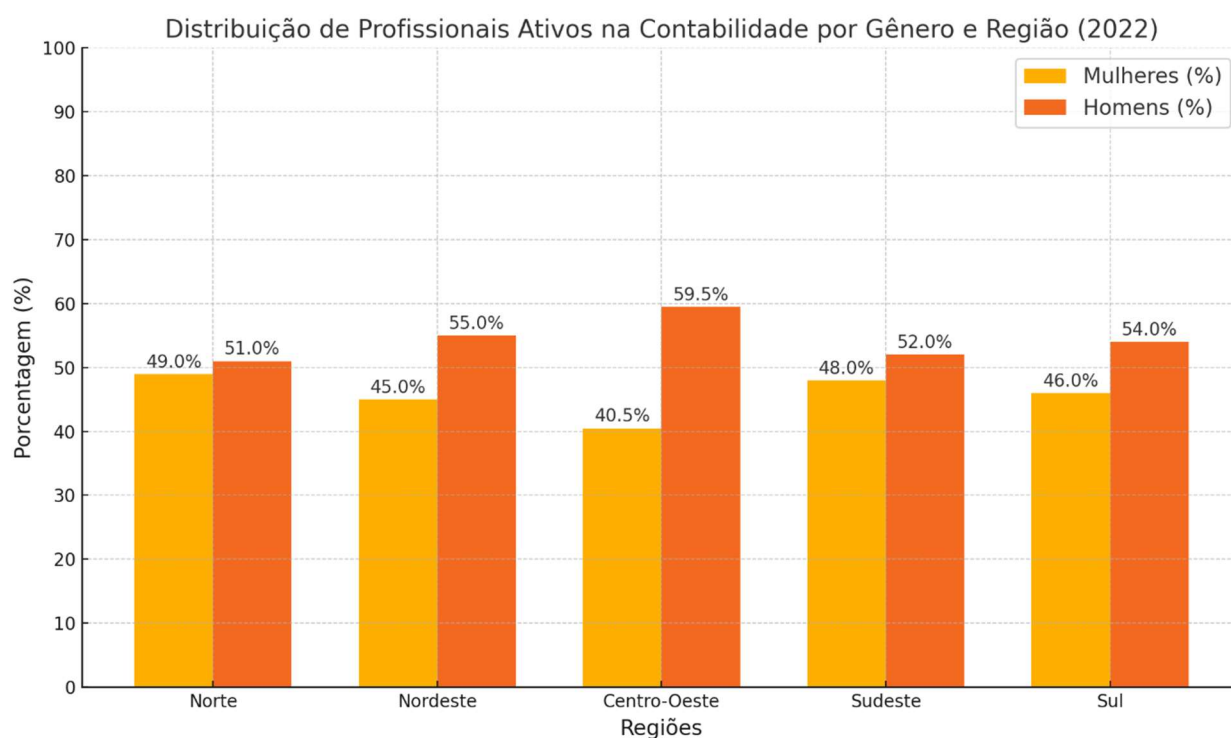
A contabilidade em seu início era formada em sua maioria por homens. De acordo com Conselho Regional de Contabilidade de Alagoas (CRCAL, 2019), as mulheres em 1950 eram 1,3% da classe contábil. Para quebrar esses paradigmas ainda há uma certa complexidade, porém não é impossível, tanto que as mulheres começaram a entrar na profissão, mesmo que a princípio de maneira tímida. Kirahm e Loft (1993) afirmam que a profissionalização da contabilidade na Inglaterra e País Gales entre 1870 e 1930, trouxe consequências em relação a distribuição de gênero (hierarquia de gênero) na profissão, visto que, por haver diferença entre homens e mulheres, isso influenciou diretamente nas funções ocupadas, onde a contabilidade sendo uma ciência com associação a lógica e racionalidade, foi destinada aos homens, enquanto os trabalhos escriturários por passar a ideia de servidão, tinha a imagem feminina. Sendo assim, percebe-se que houve um certo impedimento em relação a algumas funções contábeis quando se trata do público feminino.

Ramos (2018) diz que no Brasil não se tem uma data exata de quando as mulheres adentraram na profissão contábil, porém a força feminina no ambiente contábil brasileiro começou a ficar evidente quando no Decreto de Lei-nº 7.988, de 22 de setembro de 1945, houve a instauração do curso superior de Ciências Contábeis, trazendo a possibilidade da graduação feminina na profissão.

Para incentivar mais ainda a participação feminina na contabilidade foram criados vários projetos, um deles foi o I Encontro Nacional da Mulher Contabilista que aconteceu no Rio de Janeiro em 1991 em conjunto com a 43ª Convenção dos Contabilistas do Estado, também no Rio de Janeiro (CFC, 2019). Desde então houve outros encontros que colecionam importantes conquistas das contadoras. Nos anos 50 as mulheres representavam 4,3% dos contadores, em 2004 esses números subiram para 35% dos profissionais e em 2022 passou a ser 47% dos cadastros ativos em Contabilidade, desconsiderando as técnicas em contabilidade. Como justificativa para o crescimento feminino na contabilidade, Moreno, Santos e Santos (2015), dizem que a mulher passou a ter destaque na profissão devido a suas características, como dedicação, persistência, agilidade, entre outras. Embora os homens tenham essas propriedades, nas mulheres estão mais destacadas pelo simples fato delas terem a necessidade de realçar esses atributos para conquistarem uma posição de liderança

no mercado trabalhista. As mulheres cresceram bastante na contabilidade com o passar dos anos, porém continuam sendo minoria, examinando dados do CFC, notaram que de 527.404 profissionais contábeis, 47% eram mulheres e 53% homens. A região com menor quantidade de profissionais femininas registradas na área contábil era a Centro-Oeste, com 40,5% de representatividade e a maior Região era a Norte, com 49% dos profissionais registrados sendo mulheres.

Figura 1: Gráfico dos profissionais ativos por gênero e região.



Fonte: Autoria própria, baseado nos dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2022).

A Figura 1 demonstra a distribuição percentual de profissionais ativos na contabilidade no Brasil em 2022, categorizados por gênero e região. Observa-se que a participação feminina varia entre 40,5% na Região Centro-Oeste e 49% na Região Norte, indicando que esta última apresenta a maior representatividade feminina no campo contábil. Em contrapartida, a Região Centro-Oeste possui a menor proporção de mulheres, refletindo um possível impacto de fatores culturais ou econômicos que dificultam uma maior inserção feminina nessa área.

Adicionalmente, é possível notar que, embora as mulheres estejam alcançando significativa representatividade em algumas regiões, os homens continuam predominando em todas as áreas do país, com percentuais que variam de 51% na Região Norte a 59,5% na Região Centro-Oeste. Esse cenário reforça a necessidade de políticas públicas e iniciativas que incentivem a equidade de gênero na profissão contábil, especialmente em regiões onde a disparidade ainda é mais evidente.

2.6. Atuação das Mulheres nas Diversas Áreas Contábeis

As mulheres conquistaram várias áreas da contabilidade, onde elas conseguiram quebrar o padrão de uma imagem totalmente masculinizada da profissão. Embora a contabilidade atualmente ainda é dominante pela classe masculina, ademais não se encontram na mesma situação passada onde a diferença entre gêneros era exorbitante. A Auditoria foi uma dessas áreas, onde de acordo com Lima, Miranda e Casa Nova (2018) sempre teve predominância masculina, porém foi avançando em relação a participação feminina, não obstante, mesmo com progresso da auditoria externa com relação a introdução feminina na profissão, ainda existem diferenças quando se trata das mulheres e homens na Auditoria, sobretudo nos Estados Unidos. No IBRACON (Instituto dos Auditores Independentes do Brasil), só teve a presença de uma mulher como presidente dos 20 presidentes homens, isso desde 1972 (BARROS; CAMPANHOL, 2016). A mulher citada, é Ana Maria Elorrieta, que ficou na presidência do IBRACON de 2009 até 2011.

Em relação a Perícia Contábil não se têm muitos estudos sobre, porém nos poucos estudos que citam gênero e a Perícia Contábil dizem respeito a região Sul. Colombo (2021) em um estudo feito sobre a Perícia Contábil Trabalhista referente aos peritos atuantes (dados disponibilizados pela Varas do Trabalho de Criciúma) na região de Criciúma, notou que dos 11 respondentes, sendo 3 mulheres e 8 homens, 100% foram homens tendo idade entre 41 a 50 anos. Outro estudo que também cita a questão de gênero na Perícia Contábil foi realizado por Mathias, Serafim Jr e Cezar (2020), onde investigou-se o perfil dos peritos contábeis trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho no estado do Paraná. Foram entrevistadas 62 pessoas entre 31 e 50 anos, destes 47 eram homens e 15 mulheres, notando-se que há predominância masculina em ambos os estudos relativos à Perícia Contábil.

Na Controladoria, assim como na perícia e auditoria, constata-se que são áreas dominadas por homem, além disso há a questão da desigualdade salarial. Em uma pesquisa feita por Andriotti e Carraro (2016) no Rio Grande do Sul, os autores tiveram como resultado 92% homens e 8% mulheres dos 12 que retornaram ao questionário. No sentido da discriminação salarial na profissão de controller foi verificado por Silva, Ames e Giordani (2020) em um estudo dos profissionais controller's ativos brasileiros no LinkedIn, no qual o sexo masculino em média tem remuneração de 10 a 12 salários-mínimos, enquanto o sexo feminino tem remuneração de 7 a 9 salários-mínimos, demonstrando que as mulheres além de serem minoria na controladoria, tem a problemática salarial, tendo rendimentos menores do que os homens. Nas três áreas citadas, as mulheres além de estarem em menor quantidade, enfrentam obstáculos na questão salarial e em cargos de poder, porém elas adentraram nestas áreas que antes a presença era majoritariamente masculina, comprovando que a classe feminina está conseguindo se firmar na área contábil e diminuir as discriminações que o gênero feminino sofre.

2.7. Estudos Recentes sobre a Mulher na Contabilidade

O foco central deste estudo é debater a questão de gênero no ambiente laboral contábil. Para debate sobre a temática de gênero e contabilidade foram selecionados vários artigos com este tema, tendo assim uma gama de assunto e não apenas sobre as mulheres nos escritórios. Autores como Ramos (2018), Zabotti (2017), Silva (2020) e Oliveira (2021) trazem a temática da mulher como contabilista. Especificamente sobre mulheres em escritórios de contabilidade foram escolhidos dois artigos, os demais artigos analisados debatem sobre gênero em contabilidade em outros vieses que não dos escritórios.

Abaixo no Quadro 1 é apresentado estudos com a tônica da mulher na contabilidade.

Quadro 1: Estudos com a tônica da mulher na contabilidade.

AUTORIA	OBJETIVO	PRINCIPAIS RESULTADOS
---------	----------	-----------------------

Fernandes, Gomes e Ribeiro (2016)	Teve como finalidade compreender a problemática do acesso e atuação no ofício contábil no ponto de vista das mulheres exercem a profissão de contabilistas	As mulheres entrevistadas relataram que as profissionais podem conseguir melhores níveis de desempenho profissional em comparação aos colegas homens, porém o trabalho feminino chega a ser desvalorizado, principalmente pelos vários papéis que são desempenhados, em ênfase no nível familiar, o que diminui a disponibilidade das mulheres.
Zabotti (2017)	O estudo é focado em verificar os principais fatores constitutivos das relações de gênero na profissão contábil;	As mulheres estavam como maioria na faixa salarial de R\$ 937,01 até R\$ 2.811,00. Enquanto os homens na faixa salarial se encontram no grupo da maior, sendo R\$ 5.622,01 até R\$ 8.433,01; a autora nota que há desigualdade nas questões de gestão, onde os homens, de acordo com a percepção feminina, têm mais facilidade em estarem nas posições de gestores e os homens têm uma visão deturpada em relação as barreiras que as mulheres enfrentam na profissão contábil, onde 81% acreditam que existem oportunidades igualitárias para a promoção a cargos superiores.
Ramos (2018)	A representatividade das mulheres de Alagoas no ambiente de trabalho contábil.	Alagoas ocupa a nona posição com representação feminina na como contadoras profissionais na região nordestina; Alagoas está na 27ª posição com o índice de desenvolvimento humano no Brasil, a autora nota que é necessária a inserção feminina alagoana no curso de Ciências Contábeis para contribuição no IDH alagoano.

Fonte: Autoria própria (2024).

O Quadro 1 sintetiza os principais estudos relacionados à participação feminina na contabilidade, destacando os objetivos e resultados mais relevantes. O estudo de Fernandes, Gomes e Ribeiro (2016) buscou compreender os desafios enfrentados pelas mulheres no acesso e atuação na profissão contábil. Os resultados revelaram que, embora as mulheres possam alcançar níveis de desempenho profissional superiores aos dos homens, o reconhecimento de seu trabalho ainda é desvalorizado. Tal desvalorização está ligada, sobretudo, à sobrecarga imposta pelos múltiplos papéis desempenhados, especialmente no âmbito familiar, o que reduz sua disponibilidade para investir na carreira.

Já Zabotti (2017) explorou os fatores constitutivos das relações de gênero na profissão contábil, destacando uma desigualdade notável. Enquanto as mulheres se

concentram majoritariamente em faixas salariais mais baixas (entre R\$ 937,01 e R\$ 2.811,00), os homens predominam em faixas superiores (R\$ 5.622,01 a R\$ 8.433,01). Além disso, o estudo apontou a percepção feminina de que os homens possuem maior facilidade para ocupar cargos de gestão. Curiosamente, 81% dos homens acreditam na igualdade de oportunidades para ascensão na carreira, refletindo uma visão deturpada em relação às barreiras enfrentadas pelas mulheres.

Por sua vez, Ramos (2018) examinou a representatividade feminina no ambiente contábil em Alagoas. Os dados indicam que o estado ocupa a nona posição em termos de mulheres contadoras na região nordestina, mas enfrenta desafios estruturais. Com o 27º lugar no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do Brasil, o estudo ressalta a importância da inclusão feminina nos cursos de Ciências Contábeis para contribuir com o desenvolvimento socioeconômico do estado.

3. METODOLOGIA

Este tópico irá descrever a metodologia da pesquisa abordada neste estudo, e todo o processo para alcance dos objetivos que foram definidos como forma de obtenção dos resultados. Segundo Lima e Mito (2007) a metodologia é uma forma de discurso para a exposição do método que foi escolhido para norteamento da pesquisa. Prodanov e Freitas (2013) afirmam que a metodologia tem por objetivo estudar, compreender e avaliar os diversos métodos disponibilizados para realizar uma pesquisa acadêmica.

3.1. Classificações da Pesquisa

Este trabalho foi desenvolvido por meio de uma pesquisa bibliográfica, que consiste no levantamento e análise de obras publicadas sobre a teoria que fundamenta o estudo. Martins (1994) destaca que esse tipo de pesquisa requer dedicação, estudo e análise do pesquisador para reunir e interpretar contribuições teóricas relevantes sobre o tema em questão. A pesquisa bibliográfica foi realizada a partir de livros, monografias, dissertações de mestrado, teses de doutorado e artigos científicos, com o objetivo de reunir subsídios teóricos que fundamentassem a análise da participação feminina no mercado de trabalho contábil.

A metodologia utilizada também é descritiva, conforme definido por Cervo, Bevilacqua e Da Silva (2006), que ressaltam que esse tipo de pesquisa se dedica a descrever a realidade com base em dados específicos, sem necessariamente aprofundar-se nas causas das características analisadas. O planejamento cuidadoso desta pesquisa descritiva foi fundamental para garantir resultados úteis e confiáveis, especialmente ao investigar a representatividade feminina nos escritórios de contabilidade em Limoeiro/PE.

A abordagem adotada foi predominantemente quantitativa, conforme explicado por Mascarenhas (2018), que afirma que a pesquisa quantitativa utiliza a quantificação na coleta e análise de dados, permitindo uma avaliação imparcial dos resultados. Este estudo utilizou um questionário estruturado com 24 questões,

organizado em blocos temáticos que abordaram o perfil dos respondentes, a liderança feminina, a diferença salarial entre gêneros e as barreiras enfrentadas pelas mulheres contadoras. A aplicação de uma escala Likert para medir as percepções subjetivas dos respondentes foi essencial para mensurar opiniões e atitudes de maneira sistemática, garantindo dados comparáveis e passíveis de análise estatística.

A coleta de dados foi realizada por meio de um levantamento do tipo **survey**, caracterizado pela interação direta com os participantes para obter informações demográficas, econômicas e sociais, como descrito por Zanella (2011). Esse método possibilitou uma abordagem ampla e sistemática para compreender a realidade das mulheres no mercado contábil. Os dados foram coletados com o auxílio de ferramentas digitais, como o Google Forms, garantindo acessibilidade e eficiência no envio e recebimento dos questionários.

Por fim, a análise dos dados seguiu uma abordagem quantitativa, utilizando técnicas estatísticas descritivas para identificar padrões, frequências e tendências. A escala Likert foi utilizada para mensurar percepções subjetivas, permitindo avaliar com maior profundidade as opiniões dos respondentes sobre questões de gênero no ambiente contábil. A escolha de variáveis como perfil dos respondentes, ocupação em cargos de liderança e condições de ingresso e atuação foi crucial para atingir os objetivos da pesquisa. A análise estatística garantiu precisão e confiabilidade nos resultados, corroborando os pressupostos teóricos e fornecendo uma base sólida para as discussões apresentadas.

A utilização de um questionário estruturado dividido em blocos temáticos possibilitou uma coleta de dados objetiva e clara. Além disso, a inclusão de perguntas abertas e a validação prévia do instrumento, por meio de um pré-teste, poderiam ser consideradas para enriquecer ainda mais a análise qualitativa e garantir que possíveis ambiguidades fossem eliminadas antes da aplicação definitiva.

Com essa abordagem metodológica, foi possível atingir os objetivos estabelecidos, analisando de maneira detalhada e robusta a participação feminina no mercado contábil em Limoeiro/PE, destacando tanto os avanços quanto os desafios enfrentados pelas mulheres na profissão.

3.2. Coleta de Dados

A pesquisa por se tratar de um levantamento do tipo *Survey*, tem como foco obter informações dadas por pessoas, ela se divide em três tipos **explanatória**, quando a finalidade é testar uma teoria, verificando a existência de uma nova situação e estabelecendo suas causas; **exploratória**, quando a intenção é saber o que a população-alvo acha de um determinado conceito ou que tópicos interessam ao público-alvo; **descritiva**, quando o objetivo da pesquisa é identificar costumes e opiniões de um grupo de pessoas e verificar se tais opiniões estão ou não de acordo com a realidade. Sendo assim, neste estudo os sujeitos da pesquisa serão os contadores com Bacharelado em Ciências Contábeis, incluindo os sócios, sendo estes respondentes tanto do gênero masculino, quanto do feminino, presentes nos escritórios de contabilidade da cidade.

Na cidade escolhida onde estão os escritórios que compõem a amostra de pesquisa existe a quantidade total de 16 estabelecimentos ativos.

3.3. Instrumento de Coleta de Dados

Por ser uma pesquisa com base nas opiniões e informações dos contabilistas dos escritórios de contabilidade, utilizaremos como instrumento de coleta de dados um questionário destinado aos contabilistas dos escritórios de contabilidade do Município de Limoeiro/PE. Para Gil (2008) um questionário é definindo como um método investigativo, no qual há um grupo de questões que são direcionadas a pessoas, para assim obter informações sobre crenças, sentimentos, perspectivas, entre outros. Como uma das vantagens desta ferramenta, destaca-se o alcance de várias pessoas mesmo que estejam em distância uma das outras, já que pode ser encaminhado por algum meio que não seja pessoalmente. Neste estudo como será pesquisado, os contadores dos escritórios de contabilidade da cidade, o questionário auxiliara na coleta de informações dessas pessoas e das opiniões dadas por elas.

O questionário terá 24 questões e foi estruturado em 4 blocos. O primeiro terá como foco a obtenção de dados sobre o perfil dos respondentes, o segundo estará atrelado ao objetivo da especificação das mulheres nos cargos de poder dos escritórios pesquisados, ou seja, como gestoras, sócias ou proprietárias. O terceiro

bloco terá por finalidade identificar questões relacionadas ao objetivo da diferença de média salarial entre homens e mulheres nos escritórios de contabilidade. Já o quarto e último bloco relacionou-se ao objetivo sobre a condição das mulheres contadoras referente a entrada e atuação nos escritórios.)

Este instrumento de coleta será aplicado através da plataforma Google Forms e enviado aos escritórios através de e-mails e número de WhatsApp, e também poderá ser aplicado pessoalmente. Foi escolhida essa forma de aplicação para melhor obtenção das respostas.

3.4. Método de Análise

Os dados coletados por meio do questionário estruturado foram analisados utilizando uma abordagem quantitativa, conforme destacado por Mascarenhas (2018), que afirma que a quantificação e a aplicação de técnicas estatísticas permitem uma avaliação mais objetiva e imparcial dos resultados. Para este estudo, a análise estatística descritiva foi empregada com o objetivo de identificar padrões, frequências e tendências relacionadas à participação feminina nos escritórios de contabilidade do município de Limoeiro/PE.

A escala Likert foi utilizada como instrumento para mensurar as opiniões e percepções dos respondentes em relação às questões de gênero, o que possibilitou uma análise aprofundada das percepções subjetivas sobre liderança feminina, igualdade salarial, barreiras enfrentadas pelas mulheres e outros temas centrais da pesquisa. Segundo Prodanov e Freitas (2013), o uso de técnicas estatísticas em pesquisas acadêmicas é essencial para garantir a precisão e a confiabilidade dos resultados, permitindo que as variáveis analisadas sejam tratadas de forma rigorosa e fundamentada.

Os dados coletados foram organizados e tratados por meio de softwares específicos para análise de dados estatísticos, o que contribuiu para a redução de erros e para a confiabilidade dos resultados obtidos. As variáveis analisadas incluíram o perfil dos respondentes, a ocupação em cargos de liderança, as diferenças salariais entre homens e mulheres, e as condições de ingresso e atuação das mulheres no mercado contábil. Essa análise permitiu não apenas uma visão detalhada das

disparidades de gênero, mas também a identificação de fatores que influenciam a participação feminina na profissão.

A abordagem quantitativa foi complementada por uma análise descritiva dos dados, que buscou interpretar os resultados à luz dos objetivos do estudo e do referencial teórico. Conforme Flick (2009), a análise quantitativa associada a uma interpretação contextual contribui para uma compreensão mais abrangente e robusta do objeto de estudo, o que foi essencial para relacionar os resultados obtidos com os avanços e desafios das mulheres no mercado contábil.

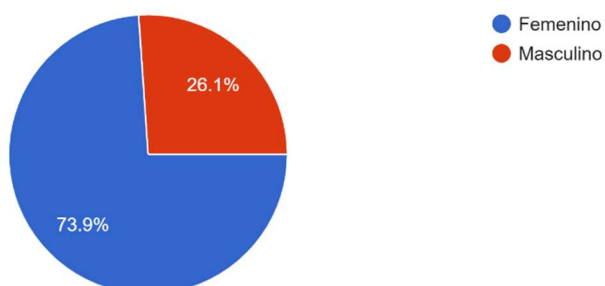
Com base nos dados tratados, a análise buscou estabelecer relações entre as variáveis, destacando os avanços históricos, as desigualdades persistentes e os desafios enfrentados pelas mulheres nos escritórios contábeis de Limoeiro/PE. A abordagem utilizada garantiu uma avaliação sistemática e objetiva, alinhada aos objetivos da pesquisa, contribuindo para que as conclusões fossem fundamentadas em evidências consistentes.

Por fim, é importante destacar que a utilização da escala Likert e de técnicas estatísticas não só facilitou a mensuração das percepções subjetivas, mas também reforçou a credibilidade dos resultados. No entanto, para enriquecer ainda mais a análise, poderia ser interessante complementar os dados quantitativos com insights qualitativos, como respostas abertas, para capturar nuances e perspectivas que não foram plenamente abordadas no formato atual. Essa integração permitiria uma visão ainda mais ampla e aprofundada sobre os desafios e as conquistas das mulheres no mercado contábil.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados obtidos neste estudo oferecem uma visão abrangente sobre a atuação das mulheres no mercado de trabalho contábil, com ênfase nos escritórios do município de Limoeiro/PE. A partir das análises realizadas, foi possível identificar os avanços históricos e conquistas das profissionais da área, bem como os desafios enfrentados em suas trajetórias profissionais. Além disso, os dados coletados permitem compreender a dinâmica da participação feminina, evidenciando aspectos como distribuição de funções, condições de trabalho e os entraves para alcançar posições de liderança. Essas informações fornecem uma base sólida para refletir sobre a realidade atual e propor ações que promovam maior inclusão e equidade de gênero na contabilidade.

Figura 2: Gênero.



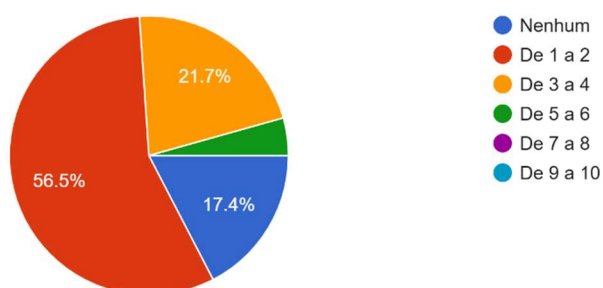
Fonte: Elaboração pelo autor.

A *Figura 2* evidencia uma participação feminina de 73,9%, contrastando com 26,1% de homens, refletindo a predominância feminina entre os respondentes do município de Limoeiro/PE. Essa representação é consistente com a evolução histórica da mulher na contabilidade, como destacado por Ramos (2018) e pelos dados do Conselho Federal de Contabilidade (2022), que apontam para uma presença feminina crescente, ainda que persistam desigualdades em cargos de poder e remuneração. As informações coletadas destacam que, embora a proporção de mulheres no mercado contábil esteja avançando, ainda há lacunas relacionadas a salários e

ocupação de cargos de liderança, conforme discutido nos estudos de Zabotti (2017) e Fernandes et al. (2016).

Além disso, a alta porcentagem de mulheres entre os respondentes reflete a predominância feminina no meio acadêmico, mencionada no TCC com dados do Censo da Educação Superior (2020), onde 57% dos ingressantes em Ciências Contábeis são mulheres. No entanto, a análise do gráfico em comparação com os estudos revela desafios significativos enfrentados pelas mulheres no ambiente profissional, incluindo discriminações de gênero e dificuldades em conciliar papéis pessoais e profissionais. Esses aspectos reforçam a necessidade de políticas para promover a equidade de gênero, tanto no acesso quanto na progressão dentro da carreira contábil, refletindo o objetivo central de pesquisa.

Figura 3: Contadores atuando no escritório.



Fonte: Elaboração pelo autor.

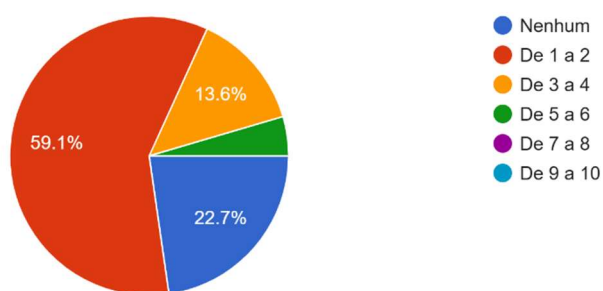
A *Figura 3*, referente ao número de contadores atuantes nos escritórios, apresenta uma predominância de escritórios com 1 a 2 contadores, representando 56,5% dos respondentes, seguidos por 21,7% com 3 a 4 contadores. Esses dados indicam que a maioria dos escritórios da amostra é composta por pequenas equipes, um cenário que reflete uma característica comum em municípios de menor porte, como Limoeiro/PE.

Ao aprofundar nessas informações, pode-se observar que a atuação em equipes reduzidas pode influenciar as oportunidades para mulheres em cargos de liderança, conforme abordado por Zabotti (2017). Pequenos escritórios geralmente têm estruturas hierárquicas mais simples, mas isso não necessariamente elimina as

barreiras de gênero. Além disso, em escritórios menores, pode haver maior dificuldade para implementar políticas que promovam equidade, como sugerido nos objetivos de seu trabalho. Isso reforça a importância de iniciativas voltadas para a conscientização e implementação de boas práticas que considerem a igualdade de gênero, mesmo em organizações de pequeno porte.

Adicionalmente, as características das equipes podem influenciar as condições de trabalho e o ambiente organizacional, aspectos levantados na análise das condições enfrentadas pelas mulheres no mercado contábil. Essa distribuição também destaca a necessidade de estudos que considerem a relação entre o tamanho da equipe e a dinâmica de inclusão e equidade de gênero.

Figura 4: Técnicos em contabilidade atuando no escritório.



Fonte: Elaboração pelo autor.

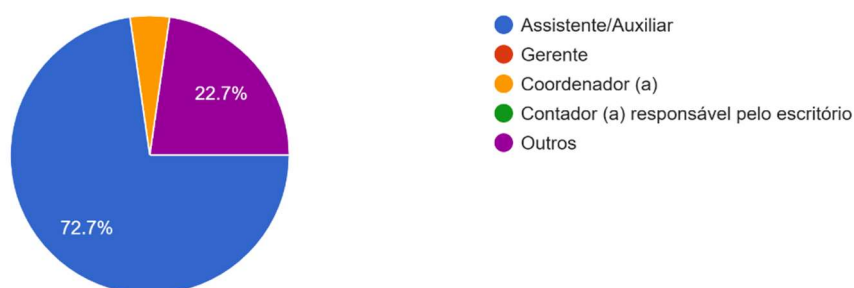
A *Figura 4*, referente ao número de técnicos em contabilidade atuando nos escritórios, revela que 59,1% dos respondentes indicam a presença de 1 a 2 técnicos em contabilidade, enquanto 22,7% afirmam não contar com técnicos atuantes. Essa predominância de equipes reduzidas reflete uma estrutura mais enxuta e possivelmente menos diversificada em termos de funções especializadas, característica de escritórios de menor porte.

Essa realidade é coerente com as condições observadas no mercado de trabalho contábil em regiões menores, onde a atuação técnica pode ser concentrada em contadores com múltiplas responsabilidades. Isso também pode ter impacto direto na inclusão de mulheres, especialmente em funções mais especializadas ou técnicas, que exigem capacitação específica. Estudos como os de Fernandes et al. (2016)

mencionam que mulheres, apesar de sua crescente presença, ainda enfrentam desafios para alcançar paridade salarial e ocupação de cargos mais técnicos ou estratégicos, principalmente em estruturas de trabalho menores.

Além disso, o fato de 22,7% dos escritórios não contarem com técnicos em contabilidade indica que a carga de trabalho recai apenas sobre os contadores, reforçando a necessidade de políticas que favoreçam a inclusão e a qualificação de profissionais, sobretudo mulheres, nessa área. A presença de equipes reduzidas também destaca a importância de incentivar capacitação contínua para ambos os gêneros, abordando possíveis desigualdades de acesso e oportunidades.

Figura 5: Cargo.



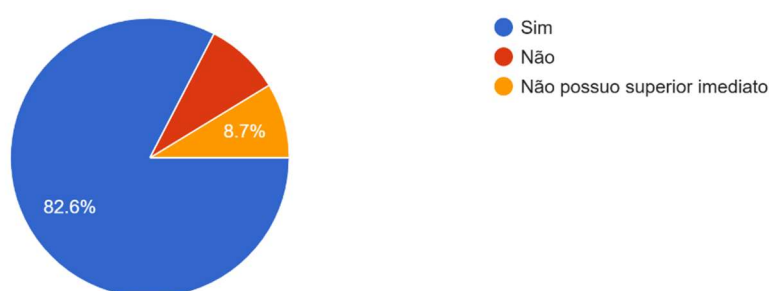
Fonte: Elaboração pelo autor.

A *Figura 5*, sobre cargos ocupados, indica que a maioria dos respondentes (72,7%) ocupa posições de assistente ou auxiliar, enquanto 22,7% estão classificados em “Outros” cargos. Gerentes, coordenadores e contadores responsáveis representam uma pequena parcela, reforçando a predominância de cargos de apoio no mercado de trabalho contábil analisado.

Essa realidade sugere a existência de uma estrutura hierárquica em que a maioria das oportunidades disponíveis é para posições de suporte, com menos vagas para cargos de gestão e liderança. Isso é particularmente relevante, pois estudos como os de Zabotti (2017) destacam que as mulheres enfrentam barreiras significativas para alcançar posições de liderança na contabilidade, seja por preconceitos de gênero ou por estereótipos culturais que influenciam a percepção de suas capacidades para cargos mais altos.

Além disso, a baixa presença de gerentes e coordenadores reflete uma limitação no avanço de carreira dentro dos escritórios analisados. Isso reforça a necessidade de políticas de incentivo para a qualificação e promoção de mulheres, especialmente em cargos estratégicos. A análise ressalta o papel que iniciativas institucionais, como programas de capacitação e mentorias, podem desempenhar para melhorar a representatividade feminina em cargos de maior responsabilidade.

Figura 6: Superior imediatamente é um homem.



Fonte: Elaboração pelo autor.

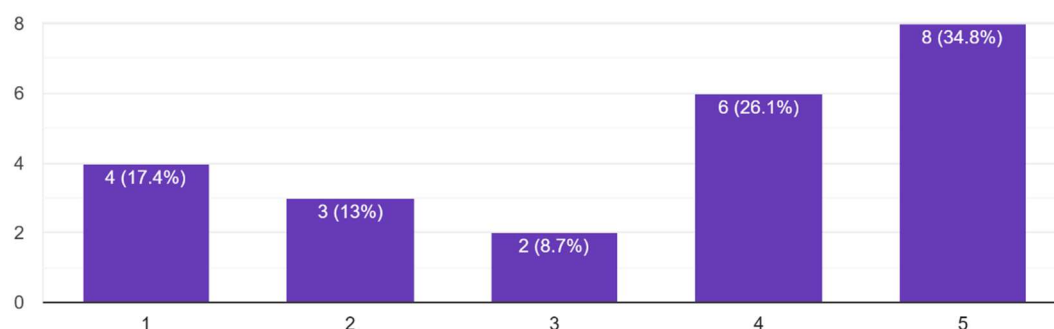
A *Figura 6* demonstra que 82,6% dos respondentes afirmaram que sim, indicando que a maioria dos líderes ou gestores nos escritórios de contabilidade analisados são homens. Apenas 8,7% responderam que possuem mulheres como superiores imediatos, enquanto outros 8,7% indicaram não ter superior imediato.

Essa predominância masculina em cargos de supervisão reforça as questões abordadas na análise da literatura, que destacam a persistência de desigualdades de gênero nos cargos de liderança no mercado contábil. Zabotti (2017) e Fernandes et al. (2016) ressaltam que, apesar de as mulheres estarem conquistando espaço na profissão, os cargos de maior prestígio e poder de decisão ainda são majoritariamente ocupados por homens, refletindo estereótipos históricos que associam liderança a características masculinas.

Essa disparidade também pode ser vista como um reflexo da falta de políticas específicas para garantir a igualdade de gênero em posições hierárquicas superiores, mesmo em um cenário em que as mulheres representam uma parcela crescente dos profissionais da contabilidade. A análise reforça a necessidade de iniciativas que

promovam a equidade de gênero nos escritórios, incentivando a presença de mulheres em cargos de supervisão e liderança.

Figura 7: Facilidades dos homens para lidar com cargos de poder.



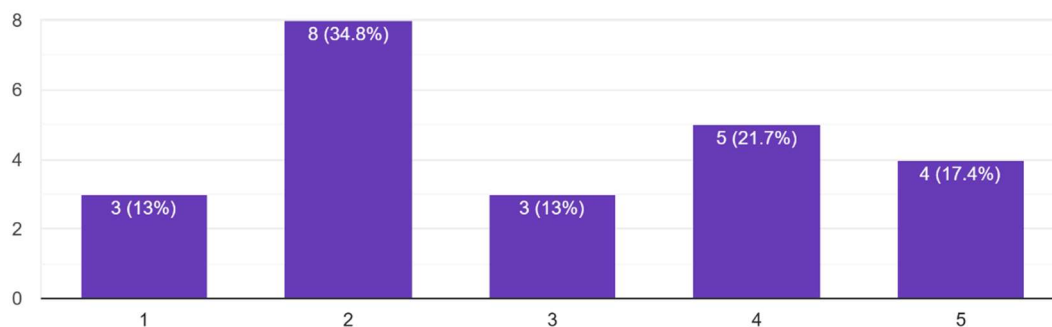
Fonte: Elaboração pelo autor.

A *Figura 7* demonstra que 34,8% dos respondentes concordam plenamente (nota 5) e 26,1% concordam parcialmente (nota 4), totalizando 60,9% com algum grau de concordância. Por outro lado, 30,4% discordam em algum nível (notas 1 e 2), enquanto 8,7% permanecem neutros (nota 3).

Esses dados revelam uma percepção significativa de que homens possuem vantagens ou facilidades em cargos de liderança, o que reflete estereótipos e barreiras estruturais historicamente discutidos no TCC. Fernandes et al. (2016) e Zabotti (2017) apontam que essas percepções estão enraizadas em construções sociais que associam características como assertividade e objetividade, muitas vezes atribuídas aos homens, às qualidades de um bom líder. Essa percepção pode levar a uma maior aceitação de homens em posições de poder, perpetuando as desigualdades de gênero no mercado contábil.

Por outro lado, o fato de quase um terço dos respondentes discordar dessa afirmação sugere mudanças graduais nas percepções sobre gênero e liderança, alinhadas aos avanços da presença feminina na contabilidade destacados no trabalho. No entanto, os dados reforçam a importância de medidas que combatam preconceitos de gênero e promovam a valorização das competências femininas em cargos de poder, como políticas de treinamento e conscientização organizacional

Figura 8: Igualdade entre homens e mulheres para ocupar cargos de gestão.



Fonte: Elaboração pelo autor.

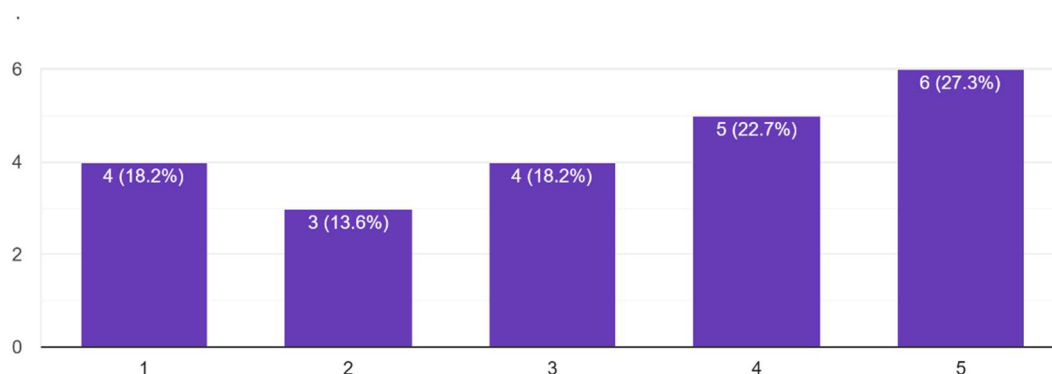
A *Figura 8* mostra que 34,8% dos respondentes atribuíram a nota 2, indicando algum grau de discordância, enquanto 21,7% e 17,4% concordaram parcialmente ou totalmente, respectivamente (notas 4 e 5). Além disso, 13% ficaram neutros (nota 3), e outros 13% discordaram totalmente (nota 1).

Esses resultados revelam uma percepção dividida entre os respondentes, com uma parcela significativa ainda expressando descrença na igualdade de capacidades entre homens e mulheres para cargos de gestão. Estudos como os de Zabotti (2017) indicam que, mesmo com as mulheres ocupando mais espaço na contabilidade, preconceitos culturais e sociais ainda perpetuam desigualdades no acesso e na aceitação em cargos de gestão.

Por outro lado, o fato de quase 40% dos respondentes (notas 4 e 5) reconhecerem a igualdade de capacidades sugere que percepções estão mudando, ainda que lentamente. Isso destaca a importância de iniciativas voltadas para sensibilização e quebra de estereótipos, como mentorias e treinamentos em igualdade de gênero, para alinhar essas percepções às práticas reais no mercado de trabalho.

Por outro lado, a *Figura 9* mostra uma distribuição das respostas em que 27,3% concordam plenamente (nota 5), 22,7% concordam parcialmente (nota 4), enquanto 18,2% discordam totalmente (nota 1) ou permanecem neutros (nota 3). Apenas 13,6% discordam parcialmente (nota 2).

Figura 9: Oportunidades igualitárias na ascensão para cargos superiores para homens e mulheres.



Fonte: Elaboração pelo autor.

Essa divisão reflete um cenário em que há uma percepção de progresso quanto à igualdade de oportunidades, mas ainda coexistem percepções significativas de desigualdade. Esse resultado está alinhado aos desafios destacados no TCC, onde se discute que, embora as mulheres estejam ganhando espaço no mercado contábil, os obstáculos para ocupar cargos superiores permanecem significativos. Estudos como os de Fernandes et al. (2016) apontam que essas barreiras muitas vezes decorrem de preconceitos de gênero e desigualdades estruturais nas organizações.

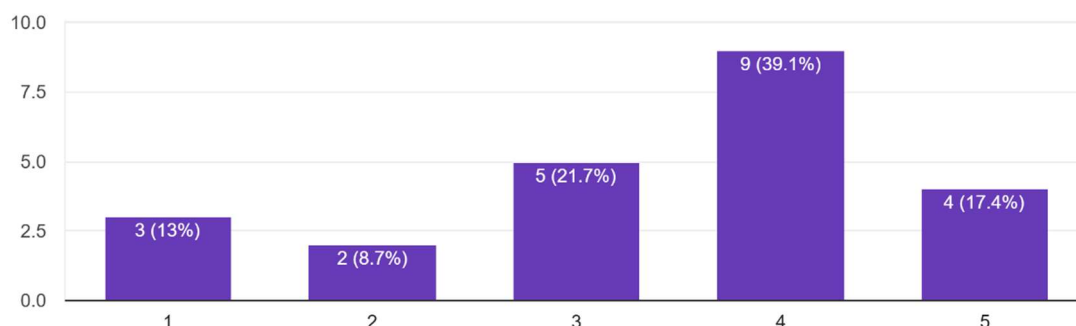
A alta porcentagem de concordância total e parcial (50%) sugere que uma parcela dos respondentes reconhece melhorias nesse aspecto, o que pode indicar uma lenta transformação cultural e organizacional. No entanto, os 31,8% que discordam ou permanecem neutros evidenciam que ainda há muito a ser feito para alcançar a verdadeira equidade de gênero na ascensão a cargos superiores. Esse cenário reforça a necessidade de ações afirmativas e políticas internas nas empresas para promover oportunidades igualitárias, garantindo que o talento e as competências sejam os únicos critérios de ascensão profissional.

A *Figura 10* indica que 39,1% dos respondentes concordam parcialmente (nota 4), enquanto 17,4% concordam totalmente (nota 5). Por outro lado, 21,7% ficaram neutros (nota 3) e 21,7% discordaram em algum nível (notas 1 e 2).

Figura 10: Mulheres estão mais presentes nos cargos de gestão

10. No escribió onde trabalho as mulheres estão mais presente nos cargos de gestão.

23 responses



Fonte: Elaboração pelo autor.

Esses dados sugerem que há um reconhecimento moderado da presença feminina em cargos de gestão nos escritórios analisados, mas também que essa presença ainda está longe de ser majoritária. Zabotti (2017) e Fernandes et al. (2016) discutem como a percepção de liderança frequentemente associada a características masculinas perpetua a sub-representação de mulheres em cargos de gestão.

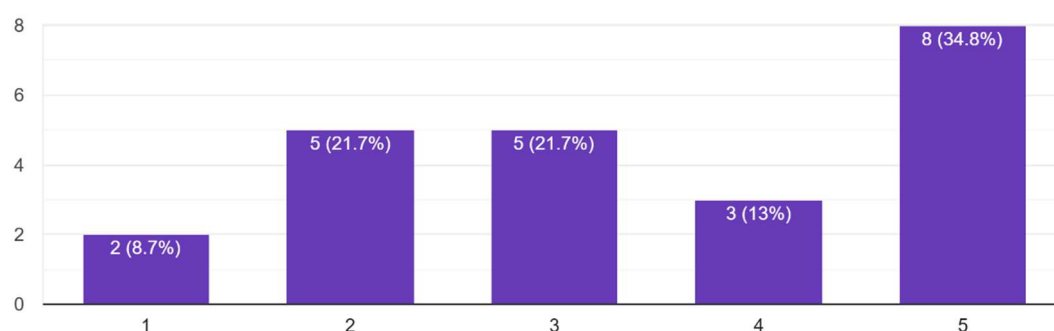
O fato de quase 40% concordarem parcialmente e 17,4% concordarem totalmente sugere que algumas empresas ou escritórios já estão promovendo a inclusão de mulheres em posições de liderança. No entanto, a necessidade de neutralidade (21,7%) e de discordância (21,7%) reforça que as iniciativas de equidade de gênero ainda não são amplamente implementadas ou percebidas como eficazes em muitos escritórios.

A *Figura 11* reflete que 34,8% dos respondentes concordam plenamente (nota 5) e 21,7% concordam parcialmente (nota 4), totalizando 56,5% de concordância com a afirmação. Por outro lado, 21,7% discordam parcialmente (nota 2), e 8,7% discordam totalmente (nota 1), enquanto 13% optaram pela neutralidade (nota 3).

Esses resultados reforçam a percepção de que as mulheres líderes enfrentam desafios específicos relacionados à aceitação de sua autoridade em ambientes organizacionais. Essa dificuldade pode ser atribuída a estereótipos de gênero que, historicamente, associam liderança a características tradicionalmente vistas como

masculinas, como assertividade e firmeza. Fernandes et al. (2016) abordam como tais preconceitos afetam a avaliação e aceitação de mulheres em cargos de liderança, resultando em obstáculos que seus colegas homens não enfrentam na mesma medida.

Figura 11: Dificuldades das mulheres líderes enfrentam na aceitabilidade de ordens, decisões e ideais.



Fonte: Elaboração pelo autor.

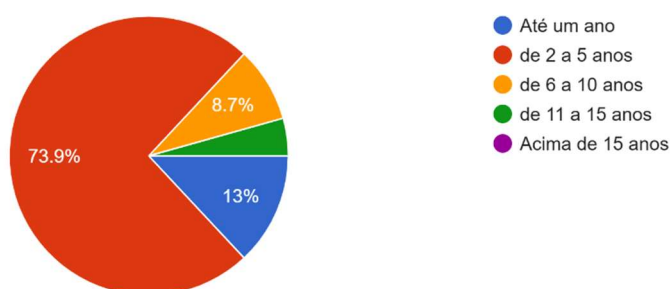
O alto nível de concordância reflete um problema cultural e estrutural que ainda está presente em muitos ambientes de trabalho. No entanto, os 30,4% que discordam ou permanecem neutros sugerem que a percepção sobre essa dificuldade não é uniforme, possivelmente indicando variações de experiência entre os respondentes. Isso pode ser um sinal de que, em alguns contextos, as mulheres líderes conseguem superar essas barreiras e ganhar aceitação por meio de resultados demonstrados ou políticas organizacionais mais inclusivas.

Os dados ressaltam a necessidade de intervenções que abordem preconceitos inconscientes e promovam ambientes de trabalho equitativos, onde as capacidades e ideias das mulheres líderes sejam aceitas com base em mérito, e não questionadas por fatores de gênero.

A *Figura 12*, sobre o tempo de trabalho na empresa, indica que a maioria dos respondentes (73,9%) tem entre 2 a 5 anos de experiência no local atual. Apenas 13% têm menos de um ano de atuação, enquanto 8,7% têm de 6 a 10 anos e outros 4,4% possuem mais de 11 anos. Não há representantes com mais de 15 anos na

empresa.

Figura 12: Tempo de trabalho na empresa.

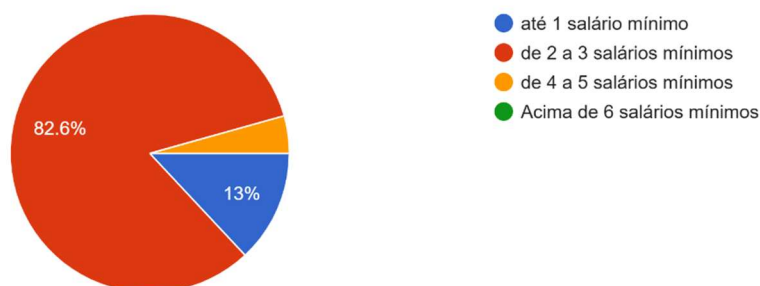


Fonte: Elaboração pelo autor.

Esses dados destacam que a maior parte dos profissionais está em um estágio intermediário de permanência na empresa. Essa informação é importante no contexto da análise de disparidade salarial entre gêneros, pois estudos apontam que a experiência acumulada e o tempo de atuação em uma organização frequentemente influenciam os salários e as oportunidades de promoção, especialmente em cargos de liderança. Porém, as mulheres enfrentam dificuldades adicionais em obter aumentos salariais proporcionais ao tempo de trabalho devido a preconceitos e estruturas que favorecem os homens, como destacado por Zabotti (2017).

Além disso, a predominância de respondentes com 2 a 5 anos sugere que o grupo analisado ainda está em fase de consolidação em suas carreiras, o que pode ser um momento crucial para implementar políticas de igualdade salarial e promoção baseada em mérito. Essa faixa de tempo também é relevante para avaliar como as diferenças de gênero podem impactar as perspectivas de longo prazo de homens e mulheres na profissão contábil.

Figura 13: Remuneração mensal.



Fonte: Elaboração pelo autor.

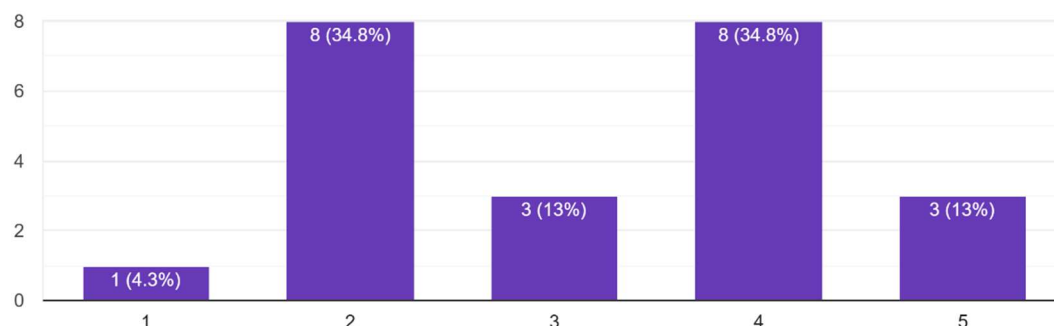
A *Figura 13*, sobre remuneração mensal, indica que a grande maioria dos respondentes (82,6%) recebe entre 2 a 3 salários mínimos, enquanto 13% recebem até 1 salário mínimo, e uma pequena parcela de 4,4% ganha entre 4 a 5 salários mínimos. Não houve respondentes que indicaram remunerações acima de 6 salários-mínimos.

Esses dados refletem uma distribuição salarial concentrada nas faixas mais baixas, o que pode estar associado à predominância de cargos de suporte, como assistente ou auxiliar, conforme observado em gráficos anteriores. Isso também pode ser um indicativo de que as oportunidades de cargos mais bem remunerados são limitadas ou reservadas para uma parcela muito restrita, o que reforça as barreiras para a ascensão, especialmente para mulheres.

A diferença salarial entre gêneros é um tema central. Estudos como os de Zabotti (2017) destacam que, mesmo em cargos equivalentes, as mulheres frequentemente recebem salários menores que os homens, perpetuando desigualdades estruturais no mercado de trabalho. Essa concentração salarial nas faixas mais baixas também pode ser um reflexo da dificuldade de mulheres em progredir para posições de liderança, que geralmente são mais bem remuneradas, como discutido em estudos analisados no trabalho.

A *Figura 14* apresenta uma percepção dividida. Uma parte dos respondentes concorda parcialmente (34,8%, nota 4) ou totalmente (13%, nota 5), enquanto outra parcela significativa discorda parcialmente (34,8%, nota 2) e um pequeno grupo discorda totalmente (4,3%, nota 1). Além disso, 13% optaram pela neutralidade (nota 3).

Figura 14: Igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem cargos iguais ou equivalentes.



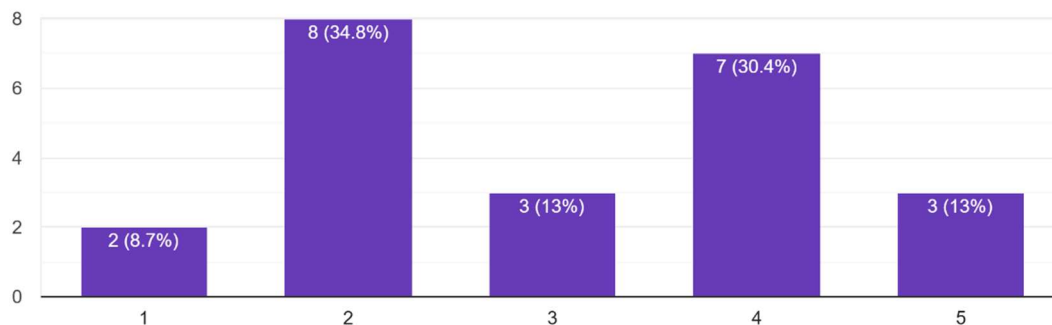
Fonte: Elaboração pelo autor.

Essa divisão reflete as tensões em torno do tema de igualdade salarial no ambiente contábil. Apesar de algumas percepções de progresso em relação à equidade de remuneração, uma parte considerável ainda identifica desigualdades salariais entre homens e mulheres em cargos equivalentes. Isso está em linha com as discussões no TCC e com estudos como os de Zabotti (2017), que apontam que mesmo mulheres qualificadas e em cargos similares frequentemente enfrentam diferenças salariais significativas devido a fatores culturais e preconceitos.

Essa percepção dividida pode refletir variações nas práticas organizacionais dos escritórios analisados. Escritórios com maior conscientização sobre equidade de gênero podem já estar implementando políticas de igualdade salarial, enquanto outros podem perpetuar desigualdades estruturais. A neutralidade apresentada por 13% dos respondentes pode indicar falta de clareza ou transparência sobre as políticas salariais em suas organizações.

Os resultados reforçam a necessidade de maior transparência e monitoramento salarial para garantir que as políticas de remuneração sejam justas e baseadas em mérito, contribuindo para reduzir as desigualdades de gênero no mercado contábil.

Figura 15: Cargos com remuneração maior em homens tem maior aceitabilidade.



Fonte: Elaboração pelo autor.

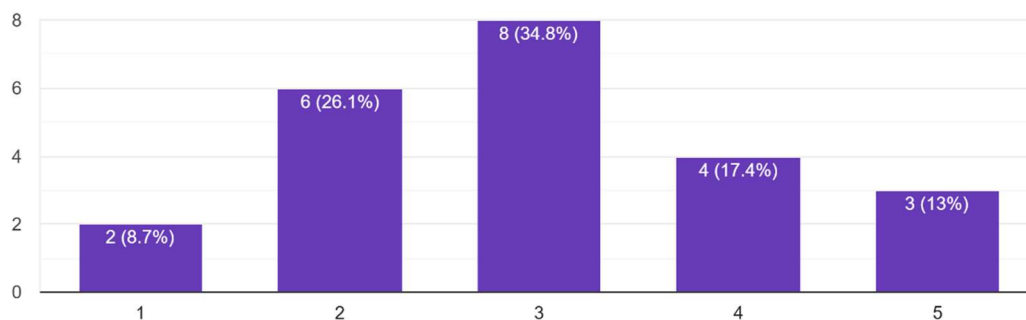
A *Figura 15* revela que 34,8% dos respondentes concordam parcialmente (nota 4) e 13% concordam plenamente (nota 5), enquanto 34,8% discordam parcialmente (nota 2) e 8,7% discordam totalmente (nota 1). Outros 13% permaneceram neutros (nota 3).

Esses resultados refletem uma percepção significativa de que homens tendem a ser mais aceitos em cargos de alta remuneração. A pesquisa e estudos como os de Zabotti (2017) indicam que, apesar do avanço da presença feminina em diversas áreas, estereótipos persistem, especialmente em posições que requerem maior prestígio ou oferecem maiores salários. Esse fenômeno está muitas vezes associado à percepção de que os homens possuem habilidades mais adequadas para cargos de liderança e alto desempenho.

No entanto, a divisão das respostas também sugere que existem percepções distintas entre os respondentes, com uma parcela significativa discordando da afirmação. Isso pode refletir mudanças culturais em certos contextos ou organizações, onde mulheres em cargos de maior remuneração estão sendo mais aceitas. A neutralidade apresentada por alguns pode indicar uma percepção de que as práticas organizacionais em relação à aceitabilidade não são claras ou que os respondentes estão incertos sobre essa dinâmica.

Esses dados reforçam a necessidade de iniciativas voltadas para a redução de preconceitos e para a promoção de igualdade de oportunidades, garantindo que cargos de alta remuneração sejam ocupados com base em mérito, independentemente do gênero.

Figura 16: Preferência em trabalhar com homens do que com mulheres.



Fonte: Elaboração pelo autor.

A *Figura 16* mostra que 34,8% dos respondentes escolheram a nota 3 (neutro), indicando que muitos não têm uma preferência explícita. Já 26,1% atribuíram a nota 2 (discordância parcial), enquanto 17,4% concordaram parcialmente (nota 4), e 13% concordaram totalmente (nota 5). Apenas 8,7% discordaram totalmente (nota 1).

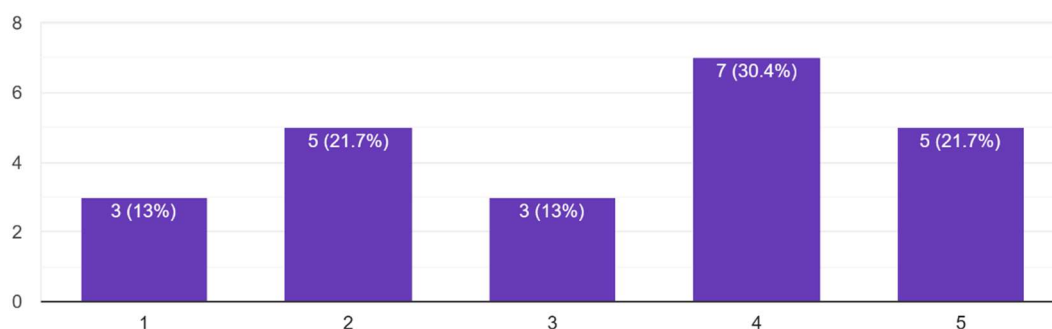
Essa distribuição evidencia uma percepção diversa, com uma tendência moderada à neutralidade e à discordância parcial. Isso pode refletir que, embora a preferência explícita por trabalhar com homens não seja dominante, ainda existem percepções ou preconceitos que podem influenciar as relações de trabalho. Essa percepção pode estar associada aos estereótipos de gênero discutidos por Fernandes et al. (2016) e Zabotti (2017), que mostram que as mulheres enfrentam julgamentos associados à sua capacidade de liderança, comunicação e colaboração.

A *Figura 17* mostra que 30,4% dos respondentes concordam parcialmente (nota 4) e 21,7% concordam totalmente (nota 5). Por outro lado, 21,7% discordam parcialmente (nota 2), 13% discordam totalmente (nota 1), e 13% ficaram neutros (nota 3).

Esses resultados indicam que uma parte significativa dos respondentes (52,1%, somando notas 4 e 5) reconhece ter enfrentado barreiras de gênero ao ingressar no mercado contábil. Isso está em consonância com os dados apresentados no TCC, que destacam os desafios históricos e sociais que as mulheres enfrentam na contabilidade, como os preconceitos estruturais e a dificuldade em serem aceitas

em posições tradicionalmente dominadas por homens. Estudos como os de Fernandes et al. (2016) reforçam que essas barreiras persistem, mesmo com o aumento da participação feminina na área.

Figura 17: Dificuldades no mercado de trabalho contábil devido ao gênero



Fonte: Elaboração pelo autor.

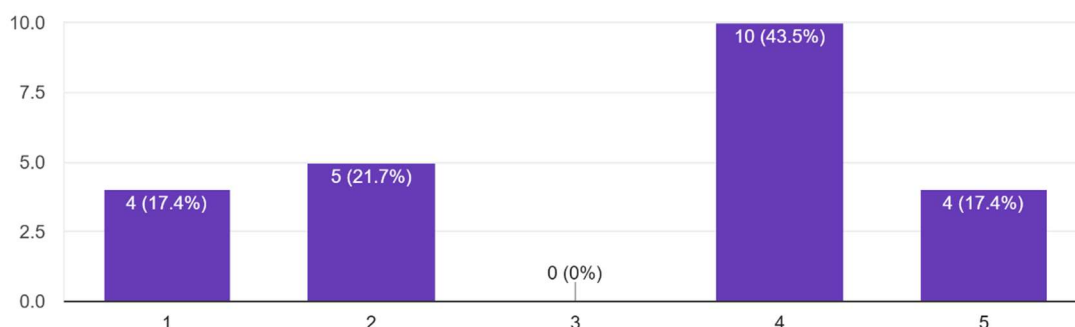
Por outro lado, o fato de 34,7% discordarem ou permanecerem neutros pode indicar que algumas pessoas não percebem ou não vivenciaram diretamente essas dificuldades, possivelmente devido a variações regionais, contextos organizacionais ou diferenças na percepção dos desafios enfrentados por mulheres na profissão. Os dados refletem a necessidade de ações contínuas para combater as desigualdades de gênero e criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo, especialmente para as novas profissionais que estão ingressando no mercado.

A *Figura 18* indica que 43,5% dos respondentes concordam parcialmente (nota 4), enquanto 17,4% concordam totalmente (nota 5). Por outro lado, 21,7% discordam parcialmente (nota 2) e 17,4% discordam totalmente (nota 1). Não houve neutralidade (nota 3) nos resultados.

Esses dados mostram que uma parcela significativa dos respondentes (60,9%, somando notas 4 e 5) reconhece que a maternidade pode ser um obstáculo para mulheres que buscam emprego na área contábil. Essa percepção está alinhada com as discussões presentes no TCC e em estudos como os de Fernandes et al. (2016), que destacam o impacto das responsabilidades familiares e os estereótipos associados às mulheres como principais cuidadoras. Essas barreiras estruturais e

culturais muitas vezes prejudicam as oportunidades de inserção e crescimento profissional feminino.

Figura 18: Filhos como empecilho para a mulher em uma vaga de emprego.



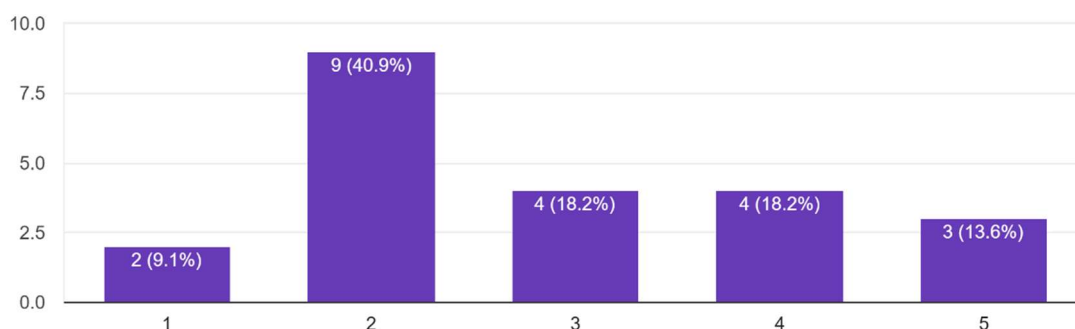
Fonte: Elaboração pelo autor.

A presença de 39,1% dos respondentes que discordam em algum nível (notas 1 e 2) pode refletir uma visão mais progressista ou experiências em ambientes que promovem maior equidade. Isso sugere que, apesar da persistência do preconceito relacionado à maternidade, há empresas ou contextos em que a condição de ter filhos não é vista como empecilho.

A *Figura 19* mostra que 40,9% dos respondentes discordam parcialmente (nota 2) e 9,1% discordam totalmente (nota 1). Por outro lado, 18,2% concordam parcialmente (nota 4) e 13,6% concordam totalmente (nota 5). Outros 18,2% ficaram neutros (nota 3).

Esses dados indicam que, embora a maioria dos respondentes (50%) demonstre discordar da ideia de que a possibilidade de gravidez prejudica o trabalho de mulheres, uma parcela significativa (31,8%, somando notas 4 e 5) ainda reconhece ou acredita que essa questão pode ser um fator de preferência pelo trabalho de homens. Isso reflete as barreiras enfrentadas pelas mulheres na contabilidade, discutidas em TCC, especialmente aquelas relacionadas aos preconceitos estruturais e culturais que associam a maternidade a uma “desvantagem” no mercado de trabalho.

Figura 19: Preferência pelo trabalho de homens contabilistas porque as mulheres podem estar grávidas.



Fonte: Elaboração pelo autor.

Essa percepção está alinhada aos desafios descritos por Fernandes et al. (2016), que apontam como questões familiares, incluindo a gravidez, ainda são vistas como obstáculos para a carreira feminina, mesmo em profissões que não exigem esforços físicos intensos. Isso pode limitar as oportunidades das mulheres, tanto em processos de seleção quanto em promoções internas.

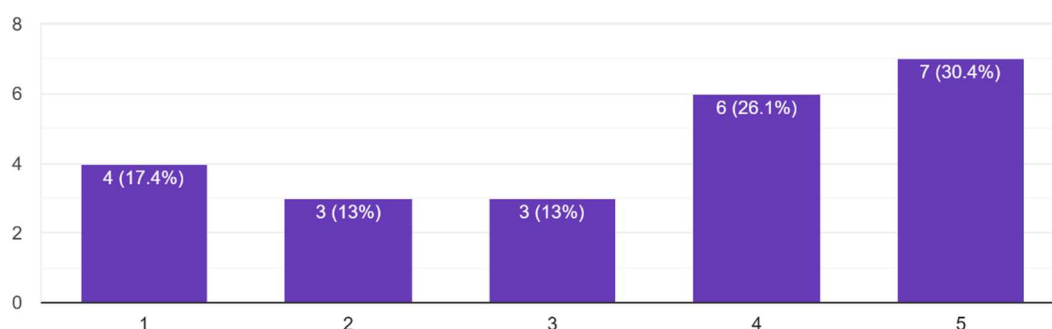
Os resultados reforçam a necessidade de políticas corporativas que desmistifiquem a gravidez como um empecilho e implementem medidas de apoio, como licenças compartilhadas e benefícios que valorizem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Além disso, a neutralidade de alguns respondentes (18,2%) sugere uma possível falta de conscientização ou experiência direta sobre o impacto desse preconceito, reforçando a importância de iniciativas educacionais no ambiente organizacional.

A *Figura 20* revela que 30,4% dos respondentes concordam plenamente (nota 5), enquanto 26,1% concordam parcialmente (nota 4). Por outro lado, 17,4% discordam totalmente (nota 1), 13% discordam parcialmente (nota 2), e outros 13% ficaram neutros (nota 3).

Esses resultados mostram que mais da metade dos respondentes (56,5%, somando notas 4 e 5) reconhece enfrentar desafios para equilibrar as demandas profissionais e pessoais. Esse dado discute como as responsabilidades familiares e sociais frequentemente recaem de maneira desproporcional sobre as mulheres,

ampliando as dificuldades de conciliação entre vida pessoal e trabalho. Fernandes et al. (2016) e Zabotti (2017) apontam que essas barreiras não apenas afetam a qualidade de vida, mas também limitam o progresso profissional feminino, especialmente em contextos que demandam dedicação integral ou horários inflexíveis.

Figura 20. Dificuldades para conciliar a vida pessoal e o trabalho no escritório.

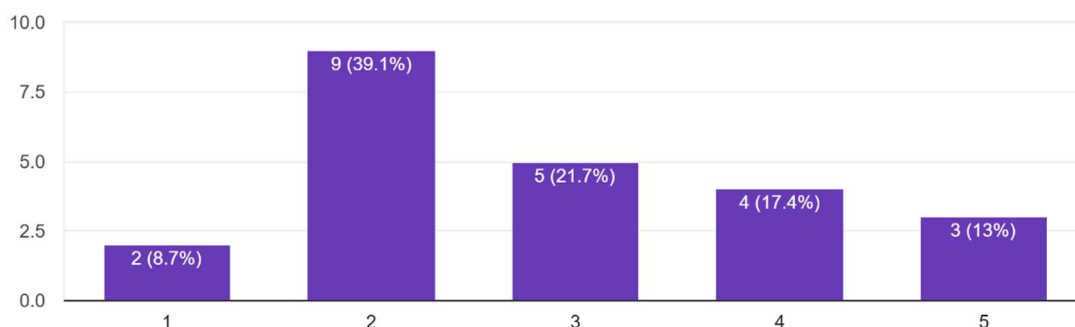


Fonte: Elaboração pelo autor.

Os 30,4% que concordam plenamente sugerem que há uma percepção significativa de que as estruturas de trabalho nos escritórios analisados podem não ser suficientemente flexíveis para atender às necessidades de equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional. Por outro lado, a discordância total e parcial (30,4% somados) pode indicar que há pessoas em situações diferentes, possivelmente com apoio organizacional ou responsabilidades pessoais menos exigentes.

Esses dados reforçam a importância de políticas de trabalho flexíveis, como horários ajustáveis, possibilidade de home office e iniciativas para apoiar a saúde mental e o bem-estar dos funcionários. Além disso, programas de conscientização podem ajudar a mitigar o impacto dessas dificuldades, promovendo uma cultura de trabalho mais inclusiva e compreensiva.

Figura 21: Discriminação em homens em função de seu gênero.



Fonte: Elaboração pelo autor.

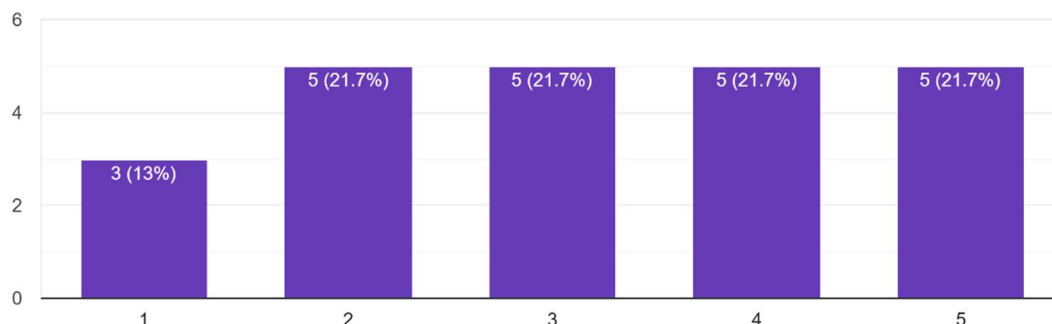
A *Figura 21* revela que 39,1% dos respondentes discordam parcialmente (nota 2) e 8,7% discordam totalmente (nota 1). Por outro lado, 17,4% concordam parcialmente (nota 4) e 13% concordam plenamente (nota 5). Outros 21,7% permaneceram neutros (nota 3).

Esses dados mostram que, embora uma parte significativa dos respondentes (47,8%, somando notas 1 e 2) não perceba discriminação de gênero contra homens como uma questão relevante, uma parcela não desprezível (30,4%, somando notas 4 e 5) acredita que os homens também enfrentam esse tipo de discriminação. Essa percepção pode estar relacionada a contextos específicos, como a valorização de características associadas às mulheres em determinadas funções ou setores, como o contábil, que está passando por um aumento da presença feminina.

Os 21,7% que optaram pela neutralidade sugerem incerteza ou falta de experiências diretas com o tema, o que pode refletir a complexidade da questão da discriminação de gênero em contextos específicos. Embora a discriminação contra mulheres seja mais amplamente documentada e discutida, é possível que, em certos cenários, os homens enfrentem julgamentos com base em estereótipos, especialmente em funções consideradas mais alinhadas ao perfil feminino, como posições de apoio ou administrativas.

A *Figura 22* apresenta uma distribuição equilibrada nas respostas. Cada uma das opções 2, 3, 4 e 5 (discordo parcialmente, neutro, concordo parcialmente e concordo totalmente) foi escolhida por 21,7% dos respondentes, enquanto 13% discordam totalmente (nota 1).

Figura 22: Nunca sofri discriminação dentro do ambiente de trabalho contábil devido a meu gênero.



Fonte: Elaboração pelo autor.

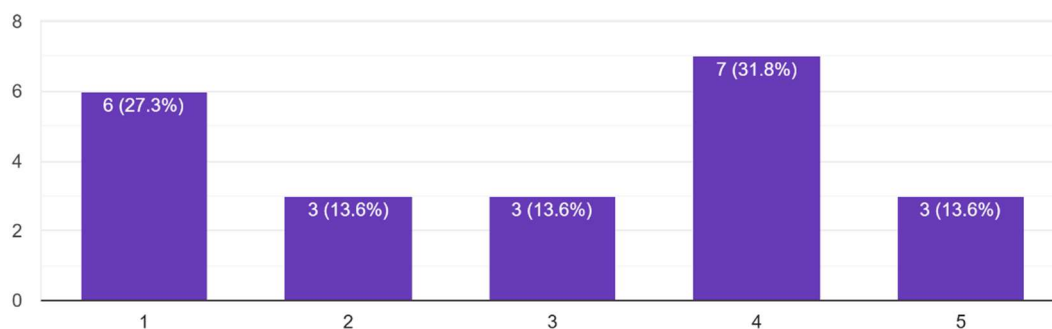
Essa distribuição reflete a diversidade de experiências vivenciadas pelos profissionais respondentes. Aproximadamente metade dos participantes (43,4%, somando notas 4 e 5) afirma não ter enfrentado discriminação de gênero no ambiente de trabalho, enquanto 34,7% (somando notas 1 e 2) indicam que já vivenciaram algum nível de discriminação. Os 21,7% neutros podem representar incerteza ou falta de percepção clara sobre o tema.

Esses dados corroboram as discussões do TCC, que destacam que, embora as mulheres estejam ganhando espaço na contabilidade, o preconceito de gênero ainda persiste em diferentes graus. Estudos como os de Zabotti (2017) enfatizam que a discriminação pode se manifestar de formas sutis, como barreiras invisíveis para promoção ou falta de aceitação em cargos de liderança, mesmo quando não é explicitamente reconhecida.

A *Figura 23* revela que 27,3% dos respondentes discordam totalmente (nota 1), enquanto 31,8% concordam parcialmente (nota 4). Além disso, 13,6% dos respondentes escolheram cada uma das opções intermediárias (notas 2, 3 e 5). Esse cenário sugere que, embora algumas empresas estejam implementando políticas para promover a diversidade de gênero e combater preconceitos (refletido nos 45,4% que concordam parcial ou totalmente), uma parte significativa (40,9%, somando notas 1 e 2) sente que essas iniciativas estão ausentes ou são insuficientes em seus

ambientes de trabalho. Os 13,6% neutros podem indicar incerteza sobre a existência ou efetividade dessas políticas.

Figura 23: A empresa desenvolve políticas de diversidade de gênero e equidade entre os sexos.



Fonte: Elaboração pelo autor.

Esses resultados discutem a importância de iniciativas institucionais para reduzir desigualdades de gênero no mercado contábil. Estudos como os de Fernandes et al. (2016) mostram que a implementação de políticas claras e eficazes pode não apenas melhorar o ambiente organizacional, mas também contribuir para a ascensão de mulheres em posições de liderança e reduzir as desigualdades salariais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo permitiu evidenciar aspectos importantes sobre a participação feminina no mercado de trabalho contábil, com foco nos escritórios de Limoeiro/PE. No princípio se analisou que o histórico e os avanços da presença feminina na contabilidade refletem uma evolução significativa, destacando conquistas como o aumento do número de profissionais ativas e a maior representatividade feminina em cursos de graduação. Esses avanços, entretanto, ainda enfrentam desafios, especialmente no acesso a posições de liderança e em condições de igualdade salarial.

No que tange as mulheres desempenhando papéis fundamentais nos escritórios de contabilidade do município, tanto como líderes quanto como colaboradoras. Embora sejam notáveis suas contribuições para o setor, a distribuição hierárquica demonstra que a predominância masculina ainda se faz presente em cargos estratégicos, sinalizando a necessidade de maior valorização e reconhecimento de suas competências.

Por fim, os desafios enfrentados pelas mulheres foram mapeados, abrangendo barreiras no ingresso, discriminação salarial e dificuldades em conciliar vida profissional e pessoal. Ainda que políticas de inclusão e incentivos estejam em crescimento, os obstáculos culturais e organizacionais permanecem um entrave significativo para a equidade de gênero.

Com base nessas informações, foi possível analisar de forma aprofundada a atuação das mulheres no mercado contábil em Limoeiro/PE, onde o estudo destaca a relevância das contadoras no cenário local, apontando tanto os avanços quanto os desafios que demandam ações contínuas para garantir maior equidade, reconhecimento e valorização no setor.

REFERÊNCIAS

Abramo, Lais Wendel. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária? 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; DA SILVA, R. Metodologia científica. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

CFC. Quantos somos? Site Conselho Federal de Contabilidade. 2022. Disponível em: <https://cfc.org.br/registro/quantos-somos-2/>. Acesso em: 12 nov. 2024.

Conselho Federal de Contabilidade. Profissionais ativos nos conselhos regionais de contabilidade agrupados por gênero. 2021. Disponível em: <https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>. Acesso em: 22 maio 2023.

Conselho Federal de Contabilidade. Profissionais ativos nos conselhos regionais de contabilidade agrupados por gênero. 2022. Disponível em: <https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>. Acesso em: 22 maio 2023.

FERNANDES, D. A.; GOMES, R. B.; RIBEIRO, L. R. Mulheres na contabilidade: desafios e perspectivas na atuação profissional. Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos, v. 13, n. 2, p. 56–70, 2016.

LIMA, T. C. S.; MIOTO, R. C. T. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. Revista Katálisis, v. 10, n. SPE, p. 37–45, 2007.

Lima, Telma Cristiane Sasso de; Mioto, Regina Célia Tamasso. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. Revista Katálisis, v. 10, n. SPE, p. 37-45, 2007.

MARTINS, G. A. Metodologia de investigação científica para ciências sociais aplicadas. São Paulo: Atlas, 1994.

OLIVEIRA, T. M. Gênero e contabilidade: desafios e conquistas da mulher na profissão contábil. Revista de Contabilidade e Organizações, Ribeirão Preto, v. 15, n. 45, p. 33–49, 2021.

Participação feminina no mercado de trabalho. UOL. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/participacao-feminina-no-mercado-trabalho.htm>. Acesso em: 12 maio 2023.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAMOS, J. B. A presença feminina na contabilidade em Alagoas: uma análise da

inserção da mulher no mercado contábil. Revista de Ciências Contábeis da UFAL, Maceió, v. 3, n. 1, p. 20–38, 2018.

Resumo técnico do censo da educação superior 2020. Nome do Ministério da Educação, Publicada online em julho de 2022. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2020.pdf. Acesso em: 02 março 2023.

SILVA, M. E.; AMES, D. D.; GIORDANI, D. C. O. Gênero e salários: uma análise dos profissionais controllers ativos no Brasil. Revista Contemporânea de Contabilidade, v. 27, n. 1, p. 1–21, 2020.

Sousa, Itamar de. A mulher na Idade Média: a metamorfose de um status. Revista UNI-RN, v. 3, n. 1/2, p. 159, 31 ago. 2008.

ZABOTTI, J. Relações de gênero e profissão contábil: um olhar sobre as desigualdades nas organizações. Revista Universo Contábil, Blumenau, v. 13, n. 1, p. 24–41, jan./mar. 2017.

ANEXOS

Anexo 1: Questionário *Likert*

BLOCO I – PERFIL DOS RESPONDENTES					
1. Qual é o seu sexo?	Feminino				
	Masculino				
2. Em torno de quantos Contadores atuam no escritório?	Nenhum				
	De 1 a 2				
	De 3 a 4				
	De 5 a 6				
	De 7 a 8				
	De 9 a 10				
3. Em torno de quantos Técnicos em Contabilidade atuam no escritório?	Nenhum				
	De 1 a 2				
	De 3 a 4				
	De 5 a 6				
	De 7 a 8				
	De 9 a 10				
4. Indique seu setor de atuação	Pessoal				
	Contábil				
	Fiscal				
	Processos				
	Atuo em mais de uma área				
5. Indique seu cargo	Assistente/Auxiliar				
	Gerente				
	Coordenador (a)				
	Contador (a) responsável pelo escritorio				
	Outros				
BLOCO II – MULHERES COMO LÍDERES					
6. O meu superior imediato é um homem	Sim				
	Não				
	Não possuo superior imediato				
<p>Considere algumas afirmações a seguir e responda com base em seu nível de concordância, atribuindo pontos a cada afirmação de acordo com a sua percepção. Os pontos atribuídos a cada opção consistem respectivamente em: 5 – concordo totalmente, 4 – concordo parcialmente, 3 – indiferente, 2 – discordo parcialmente, 1 – discordo totalmente.</p>					
Afirmação	1	2	3	4	5
7. Homens têm mais facilidade em lidar com cargos de poder.					
8. Mulheres são igualmente capazes em relação aos homens de ocuparem cargos de gestão.					
9. Há oportunidades igualitárias na ascensão para cargos					

superiores para homens e mulheres.						
10. No escritório onde trabalho as mulheres estão mais presentes nos cargos de gestão.						
11. Questões de gênero implicam no destaque feminino nos cargos de gestão.						
12. As mulheres líderes enfrentam dificuldades na aceitabilidade de ordens, decisões e ideias.						
BLOCO III – DIFERENÇA SALARIAL ENTRE GÊNEROS						
13. Tempo de trabalho na empresa	Até um ano					
	De 2 a 5 anos					
	De 6 a 10 anos					
	De 11 a 15 anos					
	Acima de 15 anos					
14. Qual a sua remuneração mensal?	Até 1 salário mínimo					
	De 2 a 3 salários mínimos					
	De 4 a 5 salários mínimos					
	Acima de 6 salários mínimos					
Afirmação		1	2	3	4	5
15. Há igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem cargos iguais ou equivalentes.						
16. Em cargos com remuneração maior homens têm maior aceitabilidade.						
BLOCO IV – BARREIRAS ENFRENTADAS PELA MULHER CONTADORA						
17. Tenho preferência em trabalhar com homens do que com mulheres.						
18. Enfrentei dificuldades para me inserir no mercado de trabalho contábil devido ao meu gênero.						
19. Ter filhos pode servir como empecilho para a mulher em uma vaga de emprego na área contábil.						
20. Há preferência pelo trabalho de homens contabilistas, pois mulheres têm a possibilidade de gravidez, podendo prejudicar de alguma forma o escritório.						
21. Encontro dificuldades entre conciliar a vida pessoal e o trabalho no escritório.						
22. Os homens também sofrem discriminações unicamente em função de gênero.						
23. Nunca sofri discriminação dentro do ambiente de trabalho contábil devido ao meu gênero.						
24. A empresa desenvolve políticas visando estimular a diversidade de gênero e equidade entre os sexos, assim como combater diferentes formas de preconceito.						