

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CONTABILIDADE**

EVELLYN DANIELLY ZABOTTI

Gênero e Contabilidade no Brasil: Qual é o saldo dessa conta?

**CASCADEL
2017**

EVELLYN DANIELLY ZABOTTI

Gênero e Contabilidade no Brasil: Qual é o saldo dessa conta?

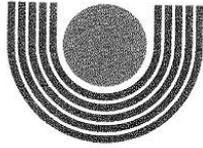
Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade (PPGC) da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestra em Contabilidade**.
Área de concentração: Contabilidade Financeira.

Orientador: Prof. Doutor Jerry Adriani Johann
Orientadora: Profa. Doutora Delci Grapégia Dal Vesco

**Cascavel
2017**

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
(Sistema de Bibliotecas – UNIOESTE)

Z13g	<p>Zabotti, Evellyn Danielly. Gênero e contabilidade no Brasil: qual é o saldo dessa conta? / Evellyn Danielly Zabotti. --- Cascavel (PR), 2017. 129 f.: il.</p> <p>Orientador: Prof. Doutor Jerry Adriani Johann Orientadora: Profa. Doutora Delci Grapégia Dal Vesco Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Campus de Cascavel, 2017. Centro de Ciências Sociais Aplicadas Programa de Pós- Graduação em Contabilidade. Inclui bibliografia</p> <p>1. Identidade de gênero. 2. Contabilidade. 3. Contadores. 4. Desigualdade. I. Johann, Jerry Adriani. II. Dal Vesco, Delci Grapégia. III. Universidade Estadual do Oeste do Paraná. IV. Título.</p> <p>CDD 657</p>
------	---



unioeste

Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Campus de Cascavel CNPJ 78680337/0002-65
Rua Universitária, 2069 - Jardim Universitário - Cx. P. 000711 - CEP 85819-110
Fone:(45) 3220-3000 - Fax:(45) 3324-4566 - Cascavel - Paraná

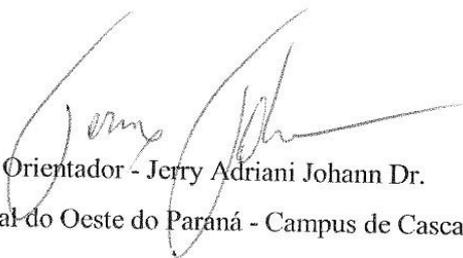


PARANÁ
GOVERNO DO ESTADO

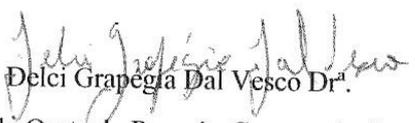
ÉVELLYN DANIELLY ZABOTTI

Gênero e Contabilidade no Brasil: Qual é o saldo dessa conta?

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade em cumprimento parcial aos requisitos para obtenção do título de Mestra em Contabilidade, área de concentração Controladoria, linha de pesquisa Contabilidade Financeira e Finanças, APROVADA pela seguinte banca examinadora:


Orientador - Jerry Adriani Johann Dr.

Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Campus de Cascavel (UNIOESTE)


Delci Grapegia Dal Vesco Dr^a.

Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Campus de Cascavel (UNIOESTE)


Silvia Pereira de Castro Casa Nova Dr^a.

Universidade de São Paulo (USP)

Cascavel, 6 de dezembro de 2017

Dedico este trabalho às mulheres contadoras que quebraram as barreiras formais de entrada na Contabilidade, há apenas três gerações.

A todas as mulheres contadoras, símbolo de força e resistência.

AGRADECIMENTOS

Eu sempre li os agradecimentos das teses e dissertações, para mim é uma passagem obrigatória. Isso porque no mundo acadêmico, assim como em tantos outros lugares, as regras são necessárias, nesse caso, as metodológicas, as quais nos colocam algumas coleiras. Nos agradecimentos, no entanto, estamos livres de regras, é um espaço que é somente do pesquisador.

Esse é meu espaço depois de uma longa caminhada até o término da minha dissertação e também do mestrado. Quero usá-lo da melhor forma, pois tenho muito a agradecer!

Agradeço inicialmente aos meus pais. Pai e Mãe, em um mundo de desigualdades, vocês superaram a desigualdade de renda e de escolaridade que vocês vivenciam. Essa superação significa formar suas filhas em universidades públicas e, até o momento, no nível de mestrado. Nós sabemos o quanto isso significa, gratidão e reverência a vocês! Tenho muito orgulho de vocês!

Agradeço também ao meu esposo Cris pelo incentivo e pela compreensão, por “simplesmente” dormir no sofá ao meu lado enquanto eu escrevia esta dissertação ou fazia tantos outros trabalhos. Esses períodos de ausência também foram para reforçar alguns valores, o quanto nada disso tem valor se ao voltarmos para casa não tivermos ninguém para partilhar, compartilhar, somar, dividir, multiplicar. Amo-te!

Às minhas manas e também amigas. Vocês me incentivaram desde o início, desde o processo seletivo. Foi incrível compartilhar com vocês cada vitória e também cada tropeço, o qual significa aprendizado.

Optei por conciliar trabalho remunerado com o mestrado, e isso só foi possível porque vivenciei uma flexibilidade de horários, meu muito obrigado à Cooperativa por permitir essa possibilidade! Quero deixar um agradecimento especial também para a minha equipe de trabalho, tivemos que nos reinventar nesses dois anos de mestrado, processos, forma de comunicação, flexibilidade, compreensão e tudo mais. Agradeço sempre por trabalhar com pessoas incríveis como vocês!

No entanto, conciliar tudo isso teve seu preço. Quem já passou por um mestrado, sabe como é a rotina. Como trabalhei ao mesmo tempo, praticamente todos os dias ia dormir tão tarde e acordava tão cedo que quase cruzava comigo mesmo pelo corredor. Cortei meus *hobbies* para sobrar tempo para as leituras, trabalhos e seminários. Cortei praticamente a convivência com a minha família. Foi uma rotina extremamente desgastante, trabalhar, fazer mestrado e conciliar com a família. Ao mesmo tempo, foi extremamente enriquecedora em termos de conhecimentos intelectuais e posteriormente emocionais.

Emocionais? Sim! Esclareço desde o início: meu corpo deu sinais que estava passando dos limites, inicialmente, tive uma alopecia e, posteriormente, um caso de depressão diagnosticado como nível alto. O meu objetivo de trazer essa história é porque, mesmo no meio acadêmico, esse assunto ainda é um tabu. O desgaste é visto como “normal”, como “estresse”, e em meio a tanto discurso assim, acreditamos realmente que é “estresse”. Caro(a) leitor(a), se esse é seu caso, fica um alerta: nosso corpo emite sinais quando algo não está

bem, precisamos reconhecê-los. Se eu posso deixar uma mensagem para você, evite cortar seus *hobbies* e atividades físicas! São necessárias para a sua saúde!

Algumas pessoas foram fundamentais para a minha recuperação, como as psicólogas Aline, Tania e Fernanda. Vocês me ensinaram a entender a dor, aceitá-la e superá-la, gratidão eterna a vocês!

Quando estava melhorando do meu quadro, descobri dois tumores no cérebro, em que eu precisei me reinventar novamente. Tudo isso aconteceu durante o processo de gestação da minha dissertação, e cito aqui, porque finalizar um mestrado em condições normais já é uma superação, me sinto mais vitoriosa ainda em finalizar em meio a todas essas dificuldades.

E para conseguir fazer a dissertação e também cuidar da minha saúde, optei em delimitar a minha dissertação, claro que também por orientação do Professor Jerry. Professor, muito obrigada pelos seus conselhos, principalmente aos relacionados ao meu *mindset*, foram fundamentais no meu processo de recuperação. Agradeço por todos os conselhos, todas as orientações! Agradeço também a professora Delci, minha coorientadora, mulher de fibra. Agradeço à professora Silvia pelo incentivo e apoio em percorrer esse caminho pouco trilhado das pesquisas em gênero.

Agradeço também a professora Silvana, pois na banca de qualificação sugeriu transformar a ideia apresentada na qualificação (a ideia original de pesquisa) em uma linha de pesquisa. Gratidão, professora Silvana! Pois assim a minha ideia original apenas foi adiada.

Aos colegas de mestrado os quais tenho um apreço especial: Denize, Keila e Diego, obrigada pelo convívio e aprendizado! Agradeço especialmente ao José pela parceria em tantos trabalhos e artigos, e também pela amizade, crescemos muito trabalhando juntos!

Por fim, agradeço a Deus pelo dom da vida, por tantas oportunidades de aprendizado que tive nesse período!

“Nem todo mundo vai compreender isso tudo que você é, o que não significa que você deva se esconder ou se calar. O mundo tem medo de mulheres extraordinárias”

Ryane Leão

“Eu quero saber das opressões que você se livrou (...) quero ouvir tudo o que te silenciaram, eu quero que você me conte a história das suas cicatrizes”

Ryane Leão

RESUMO

O tema investigado neste estudo pauta-se nas relações de gênero na profissão contábil. O objetivo foi o de verificar os principais fatores constitutivos das relações de gênero na profissão contábil, pois se considera a temática como lacuna de pesquisa em Contabilidade. Como plataforma teórica, optou-se pela teoria de gênero com a finalidade de interpretar e subsidiar os dados da pesquisa, coletados por meio de um *survey*, caracterizando a pesquisa como quantitativa, com amostra final de 948 contadores paranaenses. Os dados são qualitativos e foram analisados por meio do teste de independência, interpretados à luz da teoria de gênero. A pesquisa está posicionada, assim, no paradigma crítico. Como resultados alcançados, citam-se: a remuneração na profissão é influenciada pelo sexo biológico, pois há uma hierarquia salarial de gênero na profissão contábil; as dificuldades e barreiras no exercício da profissão contábil, bem como de ascensão profissional, são influenciadas pelo sexo biológico, não sendo claramente perceptíveis pelos contadores, o que permitiu constar a presença de viés beta na percepção dos profissionais; há uma concentração de mulheres nos cargos de assistente e analista e maior concentração de homens nos altos cargos da hierarquia organizacional; as especialidades contábeis paranaenses estão articuladas sob a ótica de gênero, ou seja, quanto mais “pública” mais “masculina” é percebida a especialidade e, conseqüentemente, maior remuneração atrelada; a associação de características a homens e mulheres também está articulada sob a ótica de gênero, em que as mulheres são percebidas como mais sentimentais, compreensivas e determinadas, estendendo-se tais associações às especialidades contábeis; a noção de que a auditoria está mais voltada à objetividade, enquanto o departamento de pessoal está mais voltado à sensibilidade. Justifica-se a identificação destas características em virtude de que as definições culturais de masculino e feminino se associam às características de determinadas ocupações, contribuindo tanto para a segregação de gênero das ocupações como para as atribuições de *status*. Os principais itens constitutivos da relação de gênero na profissão contábil brasileira incluem a remuneração, os tetos de vidros, a segregação horizontal e as identidades de gênero associadas à profissão. Como limitações da pesquisa, cita-se que os dados, coletados por meio de *survey*, refletem a percepção de cada profissional acerca das relações de gênero, o que demonstra que as implicações da pesquisa para a profissão incluem a necessidade de contabilizar o valor presente nos salários das mulheres contadoras. Isso significa que os órgãos de classe precisam romper com seu silêncio e omissão, instituir legislação específica e fiscalizar os aspectos sociais discriminatórios da profissão. A contribuição da pesquisa para a prática contábil inclui, desse modo, a identificação da necessidade do desenvolvimento de demonstrativos e relatórios contábeis – de prestação de contas – que evidenciem as desigualdades sociais das organizações e, inclusive, da própria profissão. Há, ainda, a necessidade das instituições de ensino de incluírem a temática em sua agenda de ensino e pesquisa, pois as percepções enviesadas dos profissionais precisam ser elucidadas. A contribuição deste estudo pauta-se na identificação dos fatores pelos quais a desigualdade de gênero é perpetuada na profissão contábil, assim identificada nos vieses dos profissionais que, de forma geral, entendem como normal essas desigualdades, percepções que são a base que sustentam tais desigualdades. Há um campo muito extenso para a pesquisa de gênero em Contabilidade no Brasil, assim, como recomendação para pesquisas futuras, sugere-se incluir o levantamento histórico do ingresso das mulheres na profissão contábil brasileira, empregando, para tanto, o conceito “chão de vidro” proposto nesta pesquisa e que representa as condições iniciais de trabalho e ingresso que não sustentavam as mulheres, além de pesquisas qualitativas no formato *grounded theory*, a fim de identificar no contexto brasileiro as variáveis ou itens de desigualdade (ou não) que compõem as relações de gênero, e pesquisas que identifiquem as experiências dos homens.

Palavras-chave: Gênero; Contabilidade; Profissão contábil; Paradigma Crítico; Desigualdade.

Gender and Accounting in Brazil: What is the balance of this account?

ABSTRACT

The investigated subject in this study is on gender relation in accounting profession. The purpose was to verify the main constitutive factors of the gender relations in accounting profession, for the theme is considered as a research gap in Accountancy. As a theoretical platform, we choose the gender theory with the aim to interpret and subsidize the research data, collected through a survey, which characterize the research as quantitative, with the final sample of 948 accountants from Paraná. The data are qualitative and were analyzed by means of the independent testing, interpreted in the light of the gender theory. The research is, thus, based on the critical paradigm. As achieved results, we mention: the remuneration in the profession is influenced by biological gender, because there is a gender pay hierarchy in accounting profession; the difficulties and barriers in the exercise of the accounting profession as well as profession ascensions are influenced by the biological sex, condition that does not seem to be clearly identified by accountants, which allowed determining the presence of beta bias from the point of view of professionals; there is a concentration of women in the position of assistant and analyst and a higher concentration of men on senior positions of the organizational hierarchy; the accounting specialties in Paraná are articulated from the gender perspective, in other words, the more public the specialty is, the more it is realized as masculine, consequently, there is a higher remuneration linked to; the association of men and women characteristics are also articulated based on gender, in which women are perceived as emotional, understanding and determined, extending such associations to the accounting specialties; the notion that auditing is more related to objectivity while the personnel department is more related to sensibility. We justify these characteristics due to cultural definitions of masculine and feminine associated with some specific characteristics of certain occupations, which contributes to gender segregation of occupations as well as status assignments. The main constitutive principles of gender relation in Brazilian accounting profession include remuneration, glass ceiling, horizontal segregation and gender identities associated with the profession. As research limitations, we mention that the data, collected through a survey, reflect the perception of each professional about gender relation, which shows that the implications to the research to accounting profession include the necessity to calculate the value in women payment. This means that the class associations need to break the silence and the omission to institute specific regulation and control of the social discriminatory aspects of the profession. The contribution of this research to the accounting practice include the identification of the necessity to develop statements and review reports that show social inequality in organizations and the profession itself. There is still the need of educational institutions to include the thematic in its teaching and research agenda, because the skewed perspective of the professionals should be clarified. This research contributes to identify the means by which gender inequality is perpetuated in accounting profession, as identified in the biases of accountants that, in general, understand these inequalities as normal, perspective that is the base for such condition. There is a considerable field for gender studies in Accountancy in Brazil, thus, as a recommendation for future researches, it is suggested to include the historical survey of the entry of Brazilian women in accounting profession, using, therefore, the concept of “glass floor” proposed in this study which represents the initial conditions of work and entry which do not support women, also, qualitative researches in the grounded theory format, with the purpose to identify in the Brazilian context the variables or items of inequality that integrate the gender relations, and researches that recognize the experiences of men.

Keywords: Gender; Accountancy; Accounting profession; Critical Paradigm; Inequality.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA	16
1.1.1	Questão de Pesquisa	24
1.2	OBJETIVOS	24
1.2.1	Geral	24
1.2.2	Específicos.....	25
1.3	DELIMITAÇÃO PARA O ESTUDO	25
1.4	JUSTIFICATIVA E CONTRIBUIÇÃO DO ESTUDO.....	27
1.5	ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	28
2	BASE TEÓRICA	29
2.1	TEORIA DE GÊNERO	29
2.2	BALANÇO DA PRODUÇÃO DE GÊNERO EM CONTABILIDADE.....	33
2.2.1	Ingresso na profissão	34
2.2.1.1	Reino Unido.....	35
2.2.1.2	Estados Unidos – Wescott & Seiler (1986).....	39
2.2.1.3	Outros países	43
2.2.2	Barreiras no exercício da profissão e de ascensão vertical.....	45
2.2.3	Tetos de vidros	51
2.3	MODELO TEÓRICO E FORMULAÇÃO DE HIPÓTESES	54
3	MÉTODOS E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA	56
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	58
3.2	UNIDADE DE ANÁLISE, POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	60
3.3	PROCEDIMENTOS DE COLETA DOS DADOS.....	61
3.4	PROCEDIMENTOS E ANÁLISE DE DADOS	66

3.5	LIMITAÇÕES DOS MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	68
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	70
4.1	DADOS DEMOGRÁFICOS	70
4.2	REMUNERAÇÃO	76
4.3	TETO DE VIDRO	79
4.4	SEGREGAÇÃO HORIZONTAL	94
4.5	ASSÉDIO COM A PESQUISADORA	112
4.6	IDENTIDADE DE GÊNERO	114
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	119
	REFERÊNCIAS	124

1 INTRODUÇÃO

O tema investigado neste estudo pauta-se nas relações de gênero na profissão contábil, especificamente nos itens e variáveis que compõem a relação profissional com base na perspectiva de gênero. Como plataforma teórica, optou-se pela teoria de gênero com a finalidade de interpretar e subsidiar os dados da pesquisa.

O processo de ingresso das mulheres no mercado de trabalho foi permeado por dificuldades e barreiras. Mesmo com a consolidação da participação nas organizações, as mulheres ainda enfrentam desigualdades, dificuldades e ausência de oportunidades, as quais são representadas pelo fenômeno “teto de vidro”.

O fenômeno “teto de vidro” descreve as barreiras vivenciadas pelas mulheres exclusivamente em função de seu gênero. São barreiras sutis, muitas vezes invisíveis, porém suficientemente fortes para impossibilitar a ascensão das mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional (Steil, 1997).

Especificamente na profissão contábil, Welsh (1992) destaca que a representação feminina na Contabilidade diminui nos níveis superiores da hierarquia organizacional. Portanto, a pesquisa de gênero limitada a um único nível da organização não pode ser generalizada para outros grupos.

Lehman (1992) pesquisou oito décadas de história das mulheres na Contabilidade dos Estados Unidos e identificou os mecanismos que obstruem a entrada desse grupo na profissão, bem como os obstáculos que restringem o avanço na hierarquia organizacional. Os resultados indicam que, no início do século XIX, as mulheres eram proibidas de ingressar na profissão, caracterizando discriminação e privação econômica. Além disso, 80% das atividades foram segregadas por sexo, mesmo o grupo possuindo o mesmo nível de habilidade, educação, responsabilidade e proficiência técnica.

Ainda no contexto internacional, na Grã-Bretanha as mulheres só foram autorizadas a obter o registro profissional – e a participar dos órgãos de Contabilidade – em 1920. Mesmo assim, demorou quase 50 anos para que os números de participação de mulheres na profissão fossem significativos (Roberts & Coutts, 1992). O ingresso na profissão se fortaleceu apenas durante a Segunda Guerra Mundial, devido à falta de mão de obra. Porém, com o retorno dos homens no pós-guerra, houve um processo de demissão das mulheres para realocar os homens aos postos de trabalho.

Loft (1992) afirma que gênero é ignorado em estudos de contadores e de Contabilidade. No entanto, Casa Nova (2014) destaca que estudar gênero em Contabilidade é

estudar a própria Contabilidade, pois a comunidade se altera em termos das características de seus membros, por conseguinte, as temáticas, interesses, procedimentos, técnicas se alterarão, conduzindo a um novo cenário.

A ausência de discussão sobre gênero na Contabilidade é classificada por Burrell (1987) como dessexualização. Estendendo esse conceito para a pesquisa, é possível afirmar que a pesquisa contábil brasileira é “dessexualizada”. Há uma escassez de trabalhos. Somando os artigos, dissertações e teses, têm-se apenas nove obras publicadas nessa temática no Brasil – até dezembro de 2016. Por outro lado, a literatura internacional de gênero em Contabilidade está mais solidificada e se fortaleceu principalmente nos anos 1990, acompanhando as discussões feministas das demais áreas do conhecimento.

As pesquisas internacionais de gênero incluem até mesmo a história do ingresso e participação das mulheres no início da profissão, pois houve uma “feminilização” da profissão, que antes era essencialmente ocupada por homens. Contudo, essas histórias não são vislumbradas na literatura nacional. Kirkham (1992) alega que reescrever – e aqui se diga escrever! – a história das mulheres na contabilidade não é tarefa fácil, embora seja um passo necessário. Envolve, pois, o reexame das relações sociais ao longo da história sob uma perspectiva de igualdade de relações a fim de revelar o significado e local das mulheres no passado da Contabilidade e para, inclusive, identificar os tetos de vidros passados e presentes.

Já que não se conhece o passado, o presente indica que a atual demografia da profissão contábil brasileira – até o ano de 2016 – totaliza 535.337 contabilistas. O número de contabilistas do sexo masculino é de 305.827, representando 57,13% do total. A população feminina totaliza 229.510 contabilistas, correspondendo a 42,88% do total dos profissionais (CFC, 2016).

Contadores homens representam 34,85% dos profissionais, ou seja, um total de 186.432, logo, os técnicos em Contabilidade do sexo masculino totalizam 119.39 profissionais, 22,30% do total. Em relação às mulheres, 159.111 são contadoras, 29,72% do total, em que as mulheres técnicas em Contabilidade correspondem a 13,15% dos profissionais, ou seja, 70.399 mulheres, até o ano de 2016 (CFC, 2016).

Nota-se que há uma predominância do sexo masculino na profissão e que as mulheres possuem uma maior escolaridade, tendo em vista que a maioria dos técnicos em contabilidade é do sexo masculino. Uma vez que essas são as informações disponíveis, que histórias e relações de gênero esses números escondem?

Para tanto, é possível observar alguns indícios. Em 70 anos de existência do maior órgão da classe contábil, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), desde a gestão de 1946

até a gestão de 2017, apenas uma mulher foi presidente. Atualmente, dos 27 Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC), apenas cinco possuem mulheres na presidência, uma representatividade de 18%.

Diante desse cenário, diante da escassez de estudos sobre gênero em Contabilidade no Brasil, diante da ausência da história das mulheres na Contabilidade brasileira, questiona-se: Quais são as dificuldades vivenciadas pelas contadoras brasileiras no exercício da sua função? Quais são os tetos de vidros que as impedem de assumir cargos representativos em órgãos de classe? Ou até mesmo, quais são as dificuldades vivenciadas por essas mulheres no exercício da profissão?

Esse contexto e, principalmente, essas dúvidas e questionamentos lançam as bases para a investigação deste estudo, conforme detalhado na especificação do problema a seguir.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Gênero é uma categorização social imposta sobre um corpo sexuado, um conceito que traduz e indica as construções absolutamente culturais e sociais de ideias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres (Scott, 1995). Essa discussão, para Louro (1997), coloca o debate no campo social, pois é nele que se constroem e reproduzem as relações desiguais entre os sujeitos.

Em consonância, Hopwood (1987), em seu trabalho “Contabilidade e Gênero: Uma Introdução”, afirma que a Contabilidade, a partir do contexto social, não é um mero fenômeno técnico, mas relaciona-se mutuamente com a sociedade. Dessa forma, tanto pode ser influenciada como pode refletir valores sociais e organizacionais, preocupações, modos de operação e suas consequências.

Sob esta ótica, a Contabilidade tanto é influenciada pelas construções sociais como também influencia o meio social e organizacional. Hopwood (1987) afirma que a preocupação com Gênero e Contabilidade reflete um interesse genuíno com a expansão da conta que temos de Contabilidade. Mas que conta é essa? E o questionamento mais intrigante: Qual é o saldo que essa conta reflete? Para tanto, é preciso conhecer o saldo inicial.

Uma forma de conhecer o saldo inicial é por meio de um exame do processo histórico da “generalização” da Contabilidade (atribuição de papéis a gêneros específicos), pois existe um papel tipicamente masculino de contador, bem como um papel tipicamente feminino de escriturário (Loft, 1992). No entanto, o balanço não está consolidado. Assim, objetiva-se, primeiramente, apresentar o saldo inicial de gênero na profissão contábil no contexto

internacional e, posteriormente, no contexto brasileiro. Na literatura internacional, há uma intensificação das pesquisas feministas por volta dos anos 1980. A pesquisa internacional sobre gênero em Contabilidade acompanhou essa tendência, fortalecendo-se principalmente nos anos 1990.

Desde o início da contabilidade, a sexualidade não estava presente. Burrell (1987) discute a dessexualização, expressão para a repressão de qualquer interesse na sexualidade dos profissionais de Contabilidade. Mesmo a sexualidade sendo uma forma fundamental da relação de homens e mulheres no contexto organizacional, o interesse pela repressão pauta-se na ideia de manutenção da eficiência operacional, produtividade, boa ordem e disciplina.

O autor ainda argumenta que, por meio da análise do contexto em que as partidas dobradas foram criadas, é possível identificar que uma dimensão da vida humana – a sexualidade – ficou negligenciada. O “inventor” das partidas dobradas, Lucca Pacioli, era monge e vivia o celibato. Além disso, na época, havia um crescimento do interesse pela racionalidade devido ao desenvolvimento de cálculos e manutenção de registros para apuração da acumulação de riqueza do sistema capitalista – que ensaiava seus primeiros passos. Nesse cenário, a sexualidade era considerada antirracional. Portanto, Pacioli avigora a dessexualização desde os primórdios da Contabilidade (Burrell, 1987).

Além desse início da profissão, em que a discussão sobre a sexualidade e os papéis socialmente atribuídos a homens e mulheres ficou encoberta, o processo de profissionalização da Contabilidade foi conturbado. Na profissionalização da Contabilidade houve o movimento – e clara demarcação – da separação do profissional contador e do “guarda-livros” ou “caixeiro” (Hopwood, 1987). A diferença existente entre um contador e um “guarda-livros” ficou evidente na maioria das sociedades ocidentais contemporâneas. Particularmente na Grã-Bretanha e nos EUA, os contabilistas reivindicaram uma esfera ocupacional separada dentro da sociedade, diferenciando-se dos guarda-livros por uma série de níveis, incluindo habilidade, *status* social, recompensas, influência e poder.

É amplamente conhecido que, inicialmente, a profissão contábil só podia ser exercida por homens. Para as mulheres, eram destinadas as funções de escriturárias e secretárias (Wescott & Seiler, 1986; Loft, 1992). Além disso, as mulheres eram proibidas de participar do Instituto de Contadores da Inglaterra e País de Gales (ICAEW). Somente após a pressão exercida pela Comissão de Igualdade Sexual, o ingresso foi permitido, a partir de 1920, e mesmo assim, em 1978, só havia 2.103 mulheres associadas ao ICAEW, de um total de 66.891 profissionais (Ciancanelli, Gallhofer, Humphrey, Kirkham, 1990).

Os autores Roberts & Coutts (1992) explicam que Contabilidade está envolvida em um longo e complexo processo de profissionalização. Sua luta por *status* profissional tem um elemento de gênero inerente, o que tem implicações para a análise da posição das mulheres no mercado de trabalho e na sociedade em geral, bem como para as profissões na sociedade.

Um foco particular foram as maneiras pelas quais os discursos de gênero na profissionalização contábil foram disponibilizados pelos órgãos de Contabilidade para estabelecer e legitimar a diferença entre, e não simplesmente entre contadores e mulheres, mas entre contadores e homens em ocupações relacionadas, tais como escriturários e contadores (Kirkham & Loft, 1993).

Kirkham & Loft (1993) argumentam que essa situação pode ser vista como uma tentativa dos contadores de situar discursivamente o contador profissional nas hierarquias sociais, ocupacionais e de gênero, articulando temas de classe e gênero. O contador profissional não era apenas socialmente superior a um funcionário, ele era um homem, ao passo que o mero funcionário se tornou, cada vez mais, uma mulher. Assim, o processo de profissionalização resultou não somente em uma hierarquia profissional em Contabilidade, mas também em uma hierarquia de gênero. O contador era “alguém que não era um funcionário ou um guarda-livros” e, portanto, alguém que não era, entre outras coisas, do sexo feminino. Na criação da própria identidade da profissão, os profissionais contabilistas usaram o conceito de que existiam diferenças entre funcionários e guarda-livros.

O ingresso representativo das mulheres na profissão contábil ocorreu em meados dos anos 1970 (Loft, 1992). Ciancanelli *et al.* (1990) referem-se a esse marco como a revolução de gênero em Contabilidade. No entanto, apesar desse cenário e da legislação específica sobre igualdade de oportunidades, as empresas de auditoria *Big Eight* estavam relutantes em empregar mulheres. Mesmo com a legislação antidiscriminação, a maioria das mulheres permaneceu com salários baixos e condicionadas ao trabalho “de mulher” (Loft, 1992).

Além disso, o departamento de Contabilidade de uma empresa tipicamente industrial consistia em um contador do sexo masculino, um par de assistentes do sexo masculino e um grande grupo de funcionários assistentes do sexo feminino (Loft, 1992).

Ao analisar o trabalho de Loft (1992), as principais dificuldades encontradas pelas mulheres nesse período foram as consequências da divisão sexual do trabalho, pois a profissão de contador era essencialmente masculina. Essas consequências, segundo a autora, “é o que acontece quando elas tentam quebrar o molde e ir para o mundo do homem como eu e minhas contemporâneas do sexo feminino realizamos na Contabilidade na década de 1970” (Loft, 1992, p. 2). Nesse sentido, foram estabelecidas certas barreiras para o ingresso nas

organizações contábeis, geradas pela estranheza quanto ao exercício da profissão, salários mais baixos, barreiras de ascensão na profissão e desconfiança profissional devido às escolhas pessoais, como filhos e casamento. O cliente também tinha um papel importante, pois a sua opinião de estranheza quanto à presença de mulheres era muito valorizada pelas empresas.

As dificuldades vivenciadas pelas mulheres também são consequência dos estereótipos de papéis sexuais. Entre estes, apontam-se os horários de carreira com base nas normas do sexo masculino e a exclusão de mulheres das redes de relacionamento do sexo masculino, além do problema da visibilidade, polarização e assimilação associada com a baixa representação das mulheres nas organizações (Legge, 1987, p. 55 *apud* Loft, 1992).

Nesse contexto, cita-se a batalha de sete anos nos tribunais norte-americanos da contadora Ann Hopkins, a qual lutou para mostrar que a *Price Waterhouse* havia cometido discriminação sexual. Mesmo obtendo inegáveis melhores resultados do que os outros candidatos, ela não foi promovida, mas aconselhada a andar, falar e se vestir mais femininamente (Ciancanelli *et al.*, 1990).

Inicialmente, as empresas usaram as supostas “características femininas” para argumentar que não poderiam empregá-las. No entanto, quando perceberam que as mulheres eram uma valiosa fonte de mão de obra barata, essas mesmas características foram usadas para justificar o grande número de mulheres que realizavam o trabalho de rotina do escritório (Lowe, 1987, p. 176 *apud* Loft, 1992).

O primeiro *Certified Public Accountant* (CPA) emitido para uma mulher ocorreu em 1899: Christine Ross tornou-se a primeira mulher a possuir um certificado CPA. Onze anos depois, em 1910, havia apenas 13 mulheres com essa certificação. Em 1948, o número subiu para 300 e, em 1960, haviam 1.500 registros emitidos para as profissionais mulheres (Wescott & Seiler, 1986, p. 15). Este foi apenas um número muito pequeno em relação ao total na profissão, e não foi na década de 1970 que o crescimento realmente decolou. Em 1985, as mulheres representavam 30% a 40% dos que receberam o certificado CPA (Wescott & Seiler, 1986).

Ciancanelli *et al.* (1990) enfatizam que, mesmo após completados dez anos da “revolução de gênero em Contabilidade”, ainda existem poucos dados sistemáticos sobre mulheres contadoras, seu impacto sobre as práticas e cultura das organizações em que trabalham e da profissão como um todo. Há também uma falta de comparação e uma falta de teorização que possa clarificar as questões, existindo poucas referências à rica literatura britânica de gênero da década de 1970 em diante (Loft, 1992).

Loft (1992) argumenta que é necessário examinar a posição das mulheres no conjunto da função de Contabilidade, e não apenas na Contabilidade profissional. Isso significa analisar historicamente o desenvolvimento da situação em que as mulheres são esmagadoramente dominantes nos níveis mais baixos da função, ou seja, nos postos de trabalho de balconista e “guarda-livros”, e minoria nos níveis mais elevados. A consideração de gênero na Contabilidade exige uma reflexão sobre nossas próprias posições e ações, não apenas aqueles dos sujeitos do nosso trabalho.

Aplicando a análise de Scott (1995) no processo de profissionalização e construção do contador profissional, gênero pode ser discursivamente empregado para estabelecimento de significado por meio da diferenciação. Essa análise implica nas qualidades e características naturais e opostas, tais como “forte *versus* fraco”, “público *versus* privado”, “racional *versus* expressivo” e “material *versus* espiritual”. Essas oposições, quando percebidas como naturais, constroem uma poderosa forma de articular não só o significado da diferença sexual, mas também o significado de ocupações. As mulheres eram vistas como de natureza impulsiva, sentimental, “algo grave” para entrada em profissões em que a “justiça”, a severidade e a inflexibilidade tinham lugar (Kirkham & Loft, 1993).

Kirkham & Loft (1993) discorrem que, na Grã-Bretanha, no início do século XIX, os discursos de gênero colocaram a profissão contábil em oposição ao feminino (impulsivo, sentimental, precipitado), consolidando a diferença sexual como um fenômeno “natural”. O discurso de gênero foi implantado, desse modo, no início das organizações profissionais. Por isso, torna-se relevante a necessidade de se considerar de que maneira que o significado da profissão contábil foi criado, legitimado e recriado por meio de gênero, bem como de outros processos.

Uma análise de Hopwood (1987), Ciancanelli *et al.* (1990), Kirkham (1992), Lehman (1992), Loft (1992), Roberts & Coutts (1992), Kirkham & Loft (1993), Khalifa (2013) e Zhao & Lord (2016) permite algumas considerações. O histórico internacional das mulheres na profissão contábil é repleto por tetos de vidros, conceito que ainda pode ser ampliado para incluir o “chão de vidro”, pois além das dificuldades de avanço, as condições de ingresso e trabalho das posições iniciais da hierarquia organizacional não davam sustentação às mulheres.

Em síntese, houve o rompimento das barreiras formais de ingresso para as mulheres na profissão contábil – período conhecido como revolução de gênero na Contabilidade (Ciancanelli *et al.*, 1990). No entanto, permaneceram as barreiras subjetivas, as quais foram estabelecidas por meio de processos de fechamento.

O conceito de fechamento significa um fenômeno social que representa todas as práticas de exclusão que um determinado grupo organiza e realiza para monopolizar as recompensas sociais e econômicas, fechando oportunidades para outros grupos (Silva, 2016). O fechamento ocorre quando, por meio de uma série de estratégias de exclusão, uma elite profissional autoselecionada diferencia-se de outros profissionais, por estes considerados menos qualificados ou menos competentes. Essa medida cria escassez de serviços para o mercado, conferindo uma condição de monopólio por sua *expertise*, sendo assim, estabelece *status* profissional (Anisette, 2003).

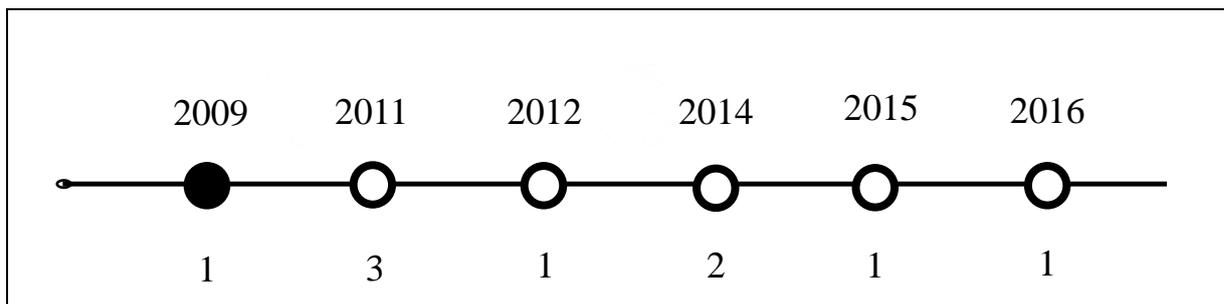
Diante desse cenário, o saldo inicial da profissão no contexto internacional traz “prejuízos acumulados”. Nota-se um grande esforço dos pesquisadores internacionais em documentar a história do ingresso e condições de trabalho das mulheres e dos contadores. Contudo, mesmo nesse cenário internacional de uma produção acadêmica mais longa e extensa, Haynes (2017) destaca que ainda há desafios e a necessidade de mais pesquisas.

As perspectivas das pesquisas pautam-se em um complemento da história da Contabilidade, porém, mais que isso, desafiam as interpretações existentes e questionam a adequação das histórias escritas sob uma perspectiva de gênero neutro (Kirkham & Loft, 1993).

Morgan (1988) argumenta que todo o conhecimento produzido é válido, contudo, representa apenas uma parcela da realidade, pois todo conhecimento é uma questão de perspectiva. A perspectiva tradicional da Contabilidade é útil, relevante e cumpre seu papel. No entanto, é parcial, pois se volta principalmente para a contabilidade financeira (ou teoria normativa da Contabilidade). Dessa forma, grande parte do que poderia ser retratado fica oculto (Morgan, 1988).

Entre uma das várias facetas que ficam ocultas, como relata Lehman (1992), a história da Contabilidade ignora as principais lutas das mulheres e como tais lutas impactaram – ou não – a resistência que encontraram. Esse cenário é principalmente aplicável à literatura brasileira. A literatura contábil brasileira é dessexualizada. Em oposição à discussão internacional, são raros os relatos de história de mulheres e pesquisas de gênero na profissão contábil brasileira. Além disso, a história da profissão ignora os tetos de vidro que as mulheres enfrentaram, superaram e ainda enfrentam na profissão, as quais, talvez, ignoram o próprio “chão de vidro” que enfrenta(ra)m.

No Brasil, entre artigos, dissertações e teses, até dezembro de 2016, há apenas nove obras publicadas sobre a temática, conforme destacado na Figura 1:

Figura 1. Linha do tempo das pesquisas nacionais em gênero na Contabilidade até dez/2016

Fonte: Dados da Pesquisa

A primeira dissertação foi publicada no ano de 2009. Posteriormente, houve apenas oito trabalhos, sendo três em 2011, um em 2012, dois em 2014 e um para os anos de 2014 e 2016, respectivamente. Ressalta-se que não foram encontrados artigos publicados sobre Gênero e Contabilidade em revistas conceituadas.

Pinto (2009) analisou, sob a ótica de gênero, o potencial de transformação das relações sociais, destacando as representações sobre o trabalho e a formação de profissionais da Contabilidade de uma empresa privada de Aracaju. Os resultados apontam que, mesmo com elevado nível de qualificação, as contabilistas recebem salários menores e encontram barreiras para a ascensão vertical.

De Luca, Gomes, Correa & Domingos (2011) analisaram a participação feminina na produção científica nos anais dos Encontros da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD), nos Congressos USP de Controladoria e Contabilidade e na Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Ciências Contábeis (ANPCONT). Os pesquisadores constataram que a participação feminina na produção científica contábil foi significativamente pequena em comparação aos homens, porém os autores não apresentam explicações para esse resultado.

A pesquisa de De Luca, Cornachione Junior, Cunha & Ott (2011) baseia-se na teoria do sexismo e investigou a existência de alinhamento entre gênero e modelos de sucesso profissional na percepção de graduandos em Ciências Contábeis no Brasil. Os pesquisadores concluíram que o sucesso é atribuído de forma mais significativa aos homens, pois homens e mulheres associaram modelos de sucesso ao gênero masculino, confirmando-se a escolha de modelos pela influência dos estereótipos, preconizada na teoria do sexismo.

Kulevicz, Souza & Dausaker (2011) investigaram o perfil cultural do profissional da área contábil, especialmente o perfil da mulher contadora. Os resultados apontam diferentes

tipos de cultura entre homens e mulheres e que características culturais similares são pré-requisitos para a inserção da mulher no mercado contábil.

Diante do cenário da pequena presença feminina na academia no Brasil, Casa Nova (2014) analisou a trajetória acadêmica de egressos do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade, do Departamento de Contabilidade e Atuária da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (PPGCC-EAC-FEA/USP). As análises indicam que o programa especial de Mestrado em Contabilidade do CFC, em formato semipresencial, permitiu uma maior participação das mulheres tendo em vista a possibilidade de maior conciliação com a vida familiar e pessoal. Esse trabalho originou uma publicação mais específica no ano de 2012.

Altoé (2014) identificou os fatores que explicam a percepção de contadores paranaenses quanto ao seu *work-life balance* (equilíbrio da vida pessoal e profissional). Os resultados apontam que os contadores que apresentam uma jornada excessiva de trabalho acreditam que esta dedicação reflete negativamente nas demais esferas, o que consequentemente impacta na sua percepção de *work-life balance*.

A pesquisadora Coelho (2015) mapeou a atuação da mulher doutora em Contabilidade por meio do levantamento da produção científica e concluiu que as mulheres vêm conquistando seu espaço no meio científico da Contabilidade. No período do estudo, os 214 homens doutores em Contabilidade publicaram em média 22 periódicos, enquanto as cinco doutoras em Contabilidade publicaram 25 periódicos.

Por último, Silva (2016) investigou se o fenômeno teto de vidro está presente nas interações cotidianas por meio de processos de sexualização e racialização enfrentados durante a trajetória acadêmica de mulheres negras em contabilidade no Brasil. Os resultados encontrados demonstram que o fenômeno conhecido como “teto de vidro” também está presente na contabilidade, o que resulta em barreiras específicas no campo. Além disso, o trabalho investigou a persistência de barreiras para as mulheres na Contabilidade, estabelecidas por processos de fechamento, além do mito de democracia racial, ou seja, a persistência de discriminação racial, especialmente para mulheres negras contadoras.

As obras de Coelho (2015) e Silva (2016) possuem uma abordagem voltada para a academia. Pinto (2009) é a que mais se aproxima e identifica as dificuldades vivenciadas pelas mulheres no exercício da profissão contábil. Adicionalmente a esse contexto, cita-se que o fenômeno teto de vidro também é fortemente pesquisado na literatura internacional. Porém, são poucas as pesquisas brasileiras que investigam a temática nas organizações, as quais diminuem consideravelmente nas pesquisas contábeis.

Diante desse cenário, de escassez de trabalhos nacionais sobre o tema e a ausência de documentação da história das mulheres na profissão contábil, torna-se impossível afirmar como é a discussão de gênero em Contabilidade no Brasil, bem como apurar o saldo inicial (e atual) de gênero em Contabilidade no Brasil. Por outro lado, essa temática concretiza-se como uma lacuna de pesquisa, que é relevante para um grupo importante das profissionais na área.

1.1.1 Questão de Pesquisa

Dentro do contexto apresentado anteriormente, coloca-se a questão investigada nesta pesquisa: Quais são os fatores constitutivos das relações de gênero na profissão contábil?

1.2 OBJETIVOS

Consoante com a questão de pesquisa enunciada, nesta seção apresentam-se os objetivos gerais e específicos desta dissertação.

1.2.1 Geral

O cenário de ingresso das mulheres na profissão contábil internacional foi marcado primeiramente por barreiras formais, as quais foram amenizadas pela necessidade de produção do sistema capitalista, período em que as bases da economia se desenvolveram sob o trabalho das mulheres, desempenhado em condições precárias e com remuneração desigual.

Posteriormente, o exercício inicial da profissão foi marcado pelo processo de fechamento descrito por Silva (2016), em que as mulheres vivenciaram diversas exclusões, tanto sociais quanto econômicas e morais, também explicadas pelo fenômeno teto de vidro.

Ao posicionarmos em uma linha do tempo os registros e histórias do ingresso e do exercício inicial das mulheres na Contabilidade, pode-se afirmar que é uma história recente. Questiona-se como seriam ou estariam os processos de fechamento na atualidade, bem como as relações de gênero que se estabelecem, principalmente como mecanismos do capitalismo e de poder para alguns grupos manterem seus privilégios.

Considerando as barreiras formais de ingresso para as mulheres na Contabilidade (Kirkham, 1992; Lehman, 1992), os processos de fechamento vivenciados por elas (Casa Nova, 2014; Silva, 2016), os tetos de vidros encontrados (Hopwood, 1987; Ciancanelli *et. al.*, 1992; Kirkham, 1992; Lehman, 1992; Loft, 1992; Roberts & Coutts, 1992;

Kirkham & Loft, 1993; Khalifa, 2013; e Zhao & Lord, 2016), reafirma-se a necessidade de realizar um balanço para apurar o saldo atual da conta Gênero e Contabilidade.

Especificamente no Brasil, onde há uma ausência de registros e histórias do ingresso das mulheres na Contabilidade, Haynes (2017) revisou as pesquisas de gênero em Contabilidade dos últimos vinte e cinco anos e identificou a persistência de desigualdades residuais, tais como a raridade de mulheres em altos cargos, o desequilíbrio generalizado no trabalho doméstico, o salário desigual e o assédio sexual. Portanto, faz-se necessário apurar o saldo atual para compreender os efeitos de eventos passados e até mesmo presentes.

Mediante esse cenário, o objetivo geral deste trabalho de pesquisa é verificar os principais fatores constitutivos das relações de gênero na profissão contábil. Por meio deste objetivo geral, elenca-se a principal contribuição do presente estudo: a identificação dos fatores pelos quais a desigualdade de gênero é perpetuada pela profissão contábil e pela Contabilidade. Esse objetivo geral é alcançado por etapas menores, concretizadas pelos objetivos específicos apresentados no próximo tópico.

1.2.2 Específicos

São objetivos específicos desta pesquisa:

- a) Identificar e apurar a composição da remuneração dos contadores vinculados aos órgãos de classe, empresas e escritórios de contabilidade do Estado do Paraná;
- b) Documentar as barreiras e os inibidores de ascensão vivenciados pelos contadores em função de gênero;
- c) Verificar se as especialidades contábeis possuem identidade de gênero;
- d) Problematizar e concluir se há identidades de gênero associadas à profissão contábil.

1.3 DELIMITAÇÃO PARA O ESTUDO

A ideia central desta dissertação pauta-se nas relações de gênero na profissão contábil paranaense. Dessa forma, faz-se necessário destacar o contexto social dentro do qual os comportamentos são evidenciados (Welsh, 1992).

O Paraná possui o quinto maior Produto Interno Bruto (PIB) e índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do Brasil. O coeficiente de Gini, que mensura a desigualdade de distribuição de renda, é de 0,47. A incidência da pobreza é de 39,07% (IBGE, 2010). É também o sexto colocado no ranking de população e a distribuição por sexo

biológico é praticamente equivalente. A taxa de fecundidade no estado é de 1,86 filhos por mulher, uma das mais baixas do Brasil. A taxa de frequência líquida no ensino superior, por sexo, para a região sul, é de 21,30% para as mulheres e de 16,10% para os homens (IBGE, 2010).

No Paraná, o rendimento mensal domiciliar per capita é de R\$ 1.398,00 e o rendimento médio aproximado do trabalho principal das pessoas acima de 16 anos de idade é de R\$ 2.411,00. No Brasil, em 2010, o rendimento médio mensal das mulheres era de R\$ 1.074,00, enquanto o dos homens era de R\$ 1.587,00. Regionalizando esses dados, a região sul possui a menor desigualdade de rendimentos entre mulheres e homens (71,9%). Entretanto, nas esferas dos maiores rendimentos, a relação é mais desigual na região sul (64,1%). (IBGE, 2010).

O povoamento do Paraná ocorreu por volta de 1554 por meio da ocupação europeia, especialmente pela Espanha e Portugal, e ocorreu mediante três fatores principais: a procura do ouro no século e o desenvolvimento do sistema colonial mercantil e do tropeirismo; a ocupação das grandes florestas, impulsionada pela lavoura do café; e, na década de 1930, pela vinda de migrantes do Rio Grande do Sul e, sobretudo, de Santa Catarina, que implantaram o regime de pequenas propriedades e da policultura (Paraná, 2018).

O Paraná é um dos estados com a maior diversidade étnica do Brasil: alemães, poloneses, ucranianos, italianos, japoneses, portugueses e espanhóis. No entanto, a colonização maciça aconteceu somente depois da proibição do tráfico de escravos, o que aumentou a procura de mão de obra para trabalhar nas fazendas de café, principalmente no norte do estado. Essa mão de obra assalariada passou a ser a alternativa para o desenvolvimento da pecuária e das lavouras de café (Paraná, 2018).

O trabalho escravo foi utilizado na mineração, pecuária, indústrias extrativas do mate e da madeira e na lavoura de subsistência. Na primeira metade do século XIX, o número de negros chegou a 40% do total da população da Província. Em Curitiba, o escravo também estava presente no trabalho doméstico (Paraná, 2018).

Por meio da história e dos indicadores sociais atuais, observa-se que a cultura do estado reproduz as desigualdades sociais nacionais, tanto de gênero como étnico-racial e de classe. Nesse contexto, por delimitação teórica e epistemológica, não faz parte deste estudo articular outras categorias de análise, como raça-etnia e classe social, embora as mesmas sejam consideradas pela literatura como agravantes de desigualdade social. A articulação de tais categorias consiste no conceito de interseccionalidade, uma abordagem transdisciplinar

que pesquisa as desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado das categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual (Hirata, 2014).

Os sujeitos da pesquisa restringem-se aos contadores paranaenses certificados pelo Conselho Regional de Contabilidade do Paraná (CRC-PR). O CFC é uma autarquia especial corporativa dotada de personalidade jurídica de direito público, instituído e regido por legislação específica, o Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946. Seu objetivo é orientar, normatizar e fiscalizar o exercício da profissão contábil, decidir, em última instância, os recursos de penalidade imposta pelos Conselhos Regionais, além de regular acerca dos princípios contábeis, do cadastro de qualificação técnica e dos programas de educação continuada, bem como editar Normas Brasileiras de Contabilidade de natureza técnica e profissional (CFC, 2016).

Conforme instituído pela Lei nº 11.160/05, o CFC é integrado por um representante de cada estado e mais o Distrito Federal, totalizando 27 conselheiros efetivos e número igual de suplentes. Esses representantes são os presidentes dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs). Os CRCs possuem base jurisdicional nos estados e no Distrito Federal e são entidades de registro e fiscalização do exercício profissional, criadas por meio do Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946. Desde 2010, a profissão contábil é regulamentada e conta com a obrigatoriedade do Exame de Suficiência, fiscalizado pelos CRCs (CFC, 2016; CRC-PR, 2016).

Diante desse cenário, para o alcance do objetivo da pesquisa, foi realizado dentro das delimitações propostas um *survey* (pesquisa por questionário) a fim de identificar a composição salarial dos contadores e inferir se há discriminação salarial em função de gênero. Adicionalmente, o questionário contém perguntas com o objetivo de identificar os itens que Casa Nova (2014) denomina como barreiras, inibidores de ascensão e estratégias de enfrentamento no exercício da profissão, bem como as relações de gênero. Por fim, no mesmo *survey*, foi possível identificar se a profissão contábil paranaense possui identidades de gênero associadas às suas especialidades.

1.4 JUSTIFICATIVA E CONTRIBUIÇÃO DO ESTUDO

A pesquisa em Contabilidade a partir da perspectiva de gênero permite uma compreensão de como a profissão contábil tem sido, e ainda é, envolvida na criação e perpetuação das relações desiguais de gênero (Kirkham, 1992).

Dessa forma, a contribuição teórica e empírica deste estudo pauta-se na identificação dos fatores que perpetuam a desigualdade de gênero na profissão contábil paranaense e, por conseguinte, na profissão no Brasil, bem como na reescrita da história contábil sob uma perspectiva de gênero, contraponto a perspectiva de gênero neutra dos autores que escreveram a história da profissão contábil. A contribuição social consiste na identificação e questionamento da perpetuação de desigualdades sociais por meio das relações de gênero da profissão e no questionamento da influência da Contabilidade na sociedade, como produtora e reprodutora de desigualdades.

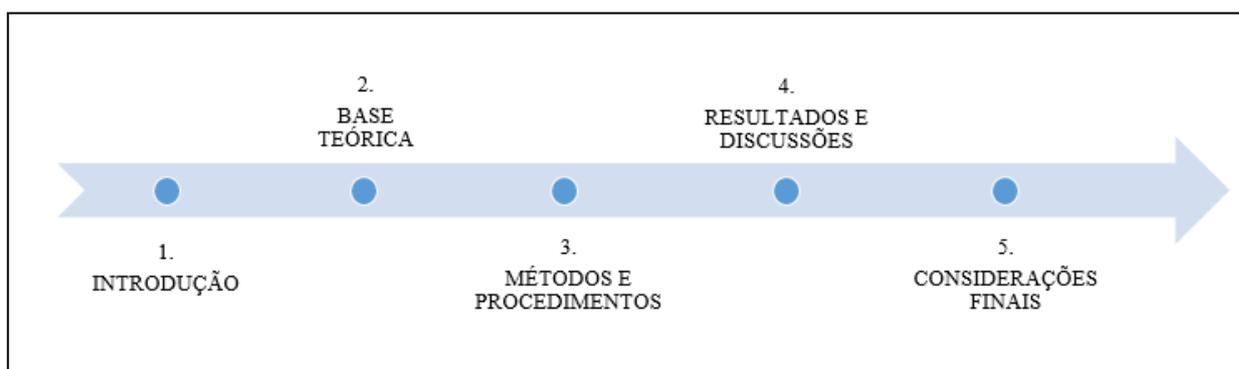
Classifica-se como contribuição metodológica o desenvolvimento de um questionário como instrumento de coleta de dados. Tendo em vista a relevância do tema e a escassez de trabalhos, considera-se uma lacuna de pesquisa a contribuição e ampliação da discussão de gênero em Contabilidade. O foco deste estudo é uma oportunidade de explorar a relação profissional contábil sob a ótica de gênero e também de buscar possíveis soluções junto à sociedade contábil, pois, conforme destaca Kirkham & Loft (1993), isso ajuda a construir entendimentos contemporâneos do profissional contábil.

A delimitação da pesquisa, que envolve o órgão de classe, permite aprofundar a discussão, pois considera as instituições e as práticas de Contabilidade – que possuem características específicas de gênero – que moldaram as relações de poder entre homens e mulheres na profissão (Gender and History, 1989).

1.5 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

O presente trabalho está estruturado em capítulos, que estão elucidados por meio da Figura 2:

Figura 2. Estrutura do trabalho



Fonte: Elaborado pela autora

2 BASE TEÓRICA

Na base teórica, apresenta-se primeiramente a teoria de base na qual se apoia este estudo. Em segundo lugar, a fim de apurar o saldo da conta Gênero e Contabilidade, apresentam-se os estudos que pesquisaram gênero em Contabilidade, classificados de acordo com a abordagem de pesquisa entre: (i) ingresso das mulheres na profissão contábil e (ii) estudos que relatam as barreiras no exercício da profissão e de ascensão vertical. Por último, apresenta-se uma Figura com a síntese da revisão da literatura, a qual subsidiou a elaboração dos conscturos desta pesquisa.

2.1 TEORIA DE GÊNERO

*Não se nasce mulher, torna-se.
Simone Beauvoir.*

Scott (1989, 1995) define gênero como um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos. Adicionalmente, para Scott (1995), gênero é uma forma de significar as relações de poder. Gênero constitui-se, assim, como uma parte crucial da desigualdade, pois, nas compreensões generalizadas das relações entre homem e mulher e na sua diferença sexual enraízam-se estruturas hierárquicas, nas quais estão intrínsecos os termos de dominação e controle sobre as mulheres.

A historiadora social Tilly (1990) esclarece que a vida das mulheres é modelada por diferentes regras e costumes sociais em um meio no qual se configura crenças e opiniões decorrentes de estruturas de poder. A afirmação de que gênero é uma categorização social imposta sobre um corpo sexuado, torna-se uma maneira de indicar construções absolutamente culturais e sociais de ideias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres (Scott, 1995). Essa definição rejeita explicitamente as justificativas biológicas, pois se concentra na esfera social.

Louro (1997) pontua que não é negada a biologia, mas enfatizada, deliberadamente, a construção social e histórica produzida sobre as características biológicas. A discussão de como as características sexuais são compreendidas e representadas ou, então, como são "trazidas para a prática social e tornadas parte do processo histórico", é algo que, para Louro (1997), posiciona o debate no campo social, pois é nele que se constroem e reproduzem as relações desiguais entre os sujeitos. Por outro lado, apesar de Scott afirmar que a desigualdade

está integrada em todo o sistema de relações sociais, a autora não explica como esse sistema funciona (Louro, 1997).

Na reflexão de Machado (1998), a generalização do uso do conceito de gênero no campo intelectual anglo-saxônico, nos saberes disciplinares da sociologia, antropologia, história, literatura, filosofia e psicologia, ocorrida nos anos oitenta e noventa, trouxe consigo o compartilhamento da radicalização da ideia de desnaturalização biológica das categorias de homem e mulher e da radicalização da construção simbólica – dimensão social e cultural – das noções de feminino e masculino. Esse movimento também é observado nas pesquisas das ciências sociais aplicadas, mais especificamente nas pesquisas de gênero nas organizações e na Contabilidade.

As organizações são uma arena em que as imagens sociais e culturais de gênero são reproduzidas e também disseminadas. A segregação de gênero, renda e estado de desigualdade entre homens e mulheres é também, em parte, criada em processos organizacionais, sendo necessária a compreensão desses processos para entender a desigualdade de gênero. A estrutura do mercado de trabalho, as relações do local de trabalho, o controle do processo de trabalho e a relação salarial subjacente são afetados por símbolos de gênero, processos de identidade de gênero e desigualdades materiais entre mulheres e homens. Portanto, a estrutura organizacional não possui gênero neutro (Acker, 1990).

As relações de trabalho integram a estratégia de controle nas sociedades capitalistas e são, em parte, construídas em uma subestrutura profundamente enraizada na diferença de gênero. A natureza aparentemente neutra de gênero nas organizações é parcialmente mascarada, pois assume o trabalhador como sem corpo e universal. No entanto, esse trabalhador é geralmente um homem, em que imagens de masculinidade permeiam os processos organizacionais e marginalizam as mulheres, contribuindo para a manutenção da segregação de gênero nas organizações (Acker, 1990).

As estruturas e processos organizacionais são teorizados como gênero neutro. No entanto, os homens utilizaram apenas a perspectiva masculina para representar o humano. Por exemplo, noções de empregos e posições, como o que constitui um gestor, foram posicionadas com base na exclusão de mulheres. As mulheres e os homens são afetados de forma diferente pelas organizações e essa noção descontamina estruturas de gênero neutras. Esse ponto de vista sobre as organizações separa as estruturas das pessoas que as compõem (Acker, 1990).

O impacto do gênero na estrutura das organizações e das profissões tem sido amplamente ignorado até os últimos anos, pois a realidade da segregação vertical e horizontal

por sexo contradiz a representação usual de uma profissão ou de uma organização como gênero neutro. A suposição de que uma organização é de gênero neutro é uma forma de preconceito beta porque as organizações identificam-se com o gênero masculino (Welsh, 1992).

Viés beta é a tendência de minimizar ou ignorar as diferenças de gênero. O masculino era a norma contra a qual o comportamento humano era medido, e a experiência masculina representava toda a experiência, portanto, as generalizações sobre o desenvolvimento humano, baseadas apenas no ciclo de vida masculino, representam uma visão parcial da humanidade e ignoram as diferenças e experiências de homens e mulheres. As mulheres e os homens normalmente têm acesso diferente aos recursos econômicos e sociais, e suas ações têm significados e consequências sociais também diferentes (Hare-Mustin & Marecek, 1988).

Viés beta é, também, subjacente à representação tradicional da organização como gênero neutro. O conceito de trabalho na sociedade ocidental assume limites distintos entre trabalho e vida doméstica, assim, o trabalhador ideal é aquele que possui poucas exigências "de fora" que afetam o compromisso com o trabalho. Esse trabalhador associa-se ao masculino, dada as divisões de gênero tradicionais sobre a responsabilidade da casa e da família. Ignorar essa orientação masculina na estrutura organizacional é uma forma de preconceito beta. O viés beta também pode ser visto em programas educacionais ou esforços inerentes para capacitar as mulheres em comportamentos "masculinos", tais como um estilo de gestão masculino. Tais esforços ignoram que as mulheres e as ações dos homens são interpretadas de forma diferente em contextos sociais (Welsh, 1992). Por exemplo, para ter sucesso, as mulheres são condicionadas a adotar uma imagem corporativa, vestindo-se um "traje de negócios" apropriado, um termo aparentemente neutro quanto ao gênero, mas que, na verdade, refere-se à adaptação do terno masculino. (Welsh, 1992).

Em outro polo, há o viés alfa, que é a inclinação para enfatizar as diferenças de gênero. Os comportamentos dos homens são definidos como a norma contra a qual as mulheres são avaliadas, e se observadas diferenças, são geralmente interpretadas como uma deficiência do sexo feminino. As mulheres são condicionadas a mudar seu comportamento para adequar-se a um estereótipo masculino (Welsh, 1992).

A visão do homem e da mulher como diferentes e opostos ou com qualidades mutuamente exclusivas tem profundas raízes históricas (Hare-Mustin & Marecek, 1988). Ideias de oposição do masculino *versus* feminino estão presentes na filosofia oriental e nas obras de filósofos ocidentais como Aristóteles, Aquino, Bacon e Descartes, perpassando

desde a teoria liberal de Locke ao romantismo de Rousseau (Hare-Mustin & Marecek, 1988 *apud* Grimshaw, 1986).

A caracterização das mulheres em relação aos homens como passivas e fracas remontam a Aristóteles. No século XIX, a teoria da evolução e darwinismo social levou a uma busca por explicações para a divisão de trabalho existente entre homens e mulheres na sociedade ocidental (Sapiro, 1986). Os teóricos evolucionistas afirmaram que os homens evoluíram as características pessoais necessárias para dirigir todos os aspectos da vida pública, enquanto as mulheres evoluíram características destinadas à esfera doméstica. Formou-se, assim, a concepção de que homens e mulheres são opostos, as mulheres como emocionais e os homens como racionais (Welsh, 1992).

Essa construção de gênero a partir da diferença chama a atenção para uma dicotomia feminino *versus* masculino e ignora uma vasta gama de outras influências (Welsh, 1992). No entanto, por meio da linguagem, ocorre a criação de significado pela diferenciação. O significado é construído em termos de diferença, em que a diferença sexual é uma forma importante de especificar ou o de estabelecer significado (Loft, 1992).

Descrever a diferença estabelece distinções e fatos sociais. Analisar a história pela qual essas diferenças foram produzidas interrompe sua fixidez como fatos duradouros e os reformula (as hierarquias sociais) como efeitos de processos de mudança contingentes e contestados. A diferença e as diferentes identidades que estabelece (para e entre as mulheres) são entendidas em relação a contextos específicos para a história (Scott, 1996).

Ademais, descrever as diferenças entre as mulheres estabelece o fato de identidades separadas, mas também levanta a questão da natureza relacional da diferença. Quando perguntamos como as mulheres brancas do século XIX interagem com as mulheres negras ou as mulheres inglesas com as mulheres indianas, implicamos que essas identidades tivessem algo a ver com o outro, que não fossem apenas interligadas socialmente, mas de forma definitiva. Parte de ser branco, em outras palavras, significava não ser preto. A identidade não estava no corpo ou na nacionalidade, mas foi produzida discursivamente em contraste com outras, e estes contrastes, de raça, classe ou gênero, tiveram uma história (Scott, 1996).

Codificar os significados das palavras é, portanto, uma luta perdida, porque as palavras, assim como as ideias e o que elas significam, têm uma história. O estudo de gênero adiciona novos assuntos e também força um reexame crítico das premissas e padrões dos trabalhos acadêmicos existentes. "Estamos aprendendo", escreveram três historiadores feministas, a escrita das mulheres na história envolve necessariamente redefinir e ampliar as

noções tradicionais de significado histórico, englobando a experiência pessoal, subjetiva, bem como atividades públicas e políticas (Scott, 1996).

Não é demais sugerir que tal metodologia implica não só em uma nova história das mulheres, mas também em uma nova história. A maneira pela qual essa nova história incluiria e explicaria a experiência das mulheres se baseou na noção de que o gênero poderia ser desenvolvido como uma categoria de análise. Aqui, as analogias à classe e à raça eram explícitas; de fato, os estudiosos mais politicamente inclusivos dos estudos feministas evocam regularmente as três categorias como cruciais para a escrita de uma nova história. O interesse em classe, raça e gênero sinalizou, primeiro, o compromisso do erudito com uma história que incluiu a história dos oprimidos e a análise do significado e da natureza de sua opressão e, segundo, a compreensão acadêmica de que as desigualdades de poder estão organizadas ao longo de pelo menos três eixos (Scott, 1996).

Nesse contexto, quando os historiadores procuram as maneiras pelas quais o conceito de gênero legitima e constrói as relações sociais, eles desenvolvem uma visão da natureza recíproca do gênero e da sociedade e nas formas específicas e contextualmente específicas em que a política constrói políticas de gênero e gênero. A política é apenas uma das áreas em que o gênero pode ser usado para análise histórica (Scott, 1996).

Bourdieu (1999) destaca a existência de uma clara divisão entre gênero masculino e feminino e de papéis atribuídos a cada gênero. Adicionalmente, as desigualdades oriundas das relações de gêneros são naturalizadas e tidas como normais a partir do contexto social que se reproduz. Medeiros & Valadão Jr. (2011) acrescentam que no campo social também são construídas atribuições, responsabilidades e funções específicas aos homens e às mulheres. Assim, em uma lógica binária do masculino *versus* feminino, sempre existirá e se admitirá um polo que será desvalorizado, designado como minoria, o qual poderá ser tolerado pela sociedade (Souza & Carrieri, 2010).

2.2 BALANÇO DA PRODUÇÃO DE GÊNERO EM CONTABILIDADE

Após a análise da produção de gênero em Contabilidade, afirma-se que a principal vertente de pesquisa retrata as experiências organizacionais e de carreira das mulheres contadoras nos Estados Unidos e em diversos países da Europa e até mesmo da Ásia. Assim como em um plano de contas ou em contas patrimoniais, é possível classificar essas pesquisas em três abordagens centrais, as quais se baseiam no viés alfa tendo o gênero como diferença:

- a. ingresso na profissão;

- b. barreiras no exercício da profissão; e
- c. barreiras de ascensão vertical e de carreira.

Nota-se que os artigos que retratam as barreiras no ingresso da profissão são artigos seminais de gênero em Contabilidade, nos quais se pesquisou o ingresso das mulheres no mercado de trabalho em meados da Segunda Guerra Mundial. Desse modo, faz-se necessário retratá-los para o entendimento histórico e também do contexto social que envolveu a época e que legitimou identidades de gênero associadas à profissão contábil.

A contadora Madie Ivy, uma das pioneiras a tornar-se parceira de auditoria em uma grande empresa internacional, destaca a necessidade de entendimento da perspectiva histórica:

Aqueles que entram hoje na profissão não sabem o que passamos há apenas quinze anos. As mulheres que entram hoje na profissão precisam saber sobre as pioneiras e suas experiências, pois entendemos melhor onde estamos quando sabemos onde estamos. A aceitação das mulheres na profissão de contabilidade pública foi uma história de quebra de barreiras de uma das profissões mais conservadoras. Alterações sutis, mas profundas ocorreram na própria profissão. O quanto isso é resultado de barreiras desmoronadas pelas mulheres é impossível de medir, mas houve uma ocorrência simultânea, e isso não pode ser negado (Wescott & Seiler, 1986, p. 12).

Dessa forma, nas próximas seções relata-se como foi o ingresso das mulheres na profissão contábil e quais são, atualmente, as barreiras vivenciadas no exercício da profissão e as barreiras de ascensão vertical.

2.2.1 Ingresso na profissão

*As mulheres de hoje têm opções que foram negadas as suas mães e avós.
Wescott & Seiler (1986)*

Na esfera internacional, de forma geral, a Segunda Guerra Mundial impulsionou um ingresso mais efetivo e numérico das mulheres na profissão contábil. No entanto, nesse período, o papel das mulheres ficou institucionalizado como de apoio durante o período do conflito. Isso significa que também houve uma guerra sexual, pois estava implícito que no pós-guerra haveria o retorno das mulheres para a casa e dos homens para as funções públicas (Scott, 1989).

Loft (1992) relata que, ainda no contexto da Segunda Guerra Mundial, as mulheres começaram a participar na sociedade como força de trabalho remunerada. Esta característica,

que no século XIX era claramente reservada ao trabalho dos homens, tornou-se também componente do trabalho das mulheres, tendo, como exemplo, o trabalho de escritório, o qual contemplava as funções contábeis na época.

A maioria das novas ocupações para as mulheres concentravam-se na esfera doméstica, no entanto, devido à escolaridade que receberam, combinada com a experiência “em casa”, as mulheres foram avaliadas como adequadas para algumas funções específicas de trabalho, principalmente as mulheres de classe média (Kirkham & Loft, 1993).

Nas próximas subseções relata-se a particularidade do ingresso das mulheres na profissão contábil em alguns países.

2.2.1.1 Reino Unido

O ingresso formal das mulheres na profissão contábil no Reino Unido ocorreu em 1920, em resposta a uma Lei de 1919 que proibia a discriminação sexual (Wescott & Seiler, 1986). No processo de ingresso, cientistas e contabilistas (homens) discutiram sobre o papel e o trabalho adequado para a mulher, uma vez que as julgavam como inadequadas e incapazes, tanto fisicamente como mentalmente, para o trabalho contábil, aplicando, para tanto, testes pseudocientíficos para tentar demonstrar a incapacidade intelectual das mulheres para realizar contas (Kirkham & Loft, 1993).

O ingresso na profissão se fortaleceu apenas durante a Segunda Guerra Mundial, devido à falta de mão de obra (Roberts & Coutts, 1992). Nos anos 1970, o ingresso numérico das mulheres na profissão foi denominado por Ciancanelli *et al.* (1990) como a revolução de gênero em Contabilidade. Apesar disso, os números foram simbólicos, pois grande parte dos problemas permaneceu (Loft, 1992). Na Contabilidade, assim como no trabalho de escritório de forma geral, houve um conflito entre a necessidade de contratação de profissionais e a relutância em admitir mulheres.

Diante desse cenário, o ingresso das mulheres na profissão contábil não alterou a estrutura de gênero na profissão, pois enquanto os homens se ocupavam de atividades relacionadas à contabilidade, certas tarefas, como a digitação, foram consideradas trabalho adequado para as mulheres (Kirkham & Loft, 1993). Funções como datilógrafas, secretárias e guarda-livros foram atribuídas ao número crescente de trabalhadoras do sexo feminino, mesmo com ausência de progressão na carreira e oportunidades diferentes para os funcionários do sexo masculino (Roberts & Coutts, 1992). Às mulheres foi permitido executar

apenas papéis específicos e sua influência foi limitada em termos de apoio para contadores homens e funcionários de auditoria durante o período da guerra (Kirkham & Loft, 1993).

Ao longo do século XX, durante o processo de feminização da profissão, as mulheres tornaram-se maioria nos níveis hierárquicos mais baixos do trabalho de escritório. Além disso, institucionalizou-se um papel tipicamente masculino de contador, bem como o papel tipicamente feminino de escriturário (Loft, 1992; Lehman, 1992). A feminização afeta a distribuição de poder e autoridade nas organizações, em que a distribuição não é nem aleatória, nem meritocrática, mas parte integrante da estratificação social e da sociedade em geral, entendendo-se sistemas de estratificação, sejam eles organizados com base em classe, raça e sexo, como construções sociais. Dessa forma, estas não são, em nenhum sentido, biológicas ou naturais (Ciancanelli, 1992).

Hopwood (1987) afirma que os altos escalões da contabilidade eram destinados aos homens, enquanto as mulheres ocupavam as funções administrativas e de secretariado. Além disso, um dos objetivos do processo de profissionalização foi a demarcação entre o profissional contábil e o simples (e geralmente do sexo feminino) “caxeiro”, tendo em vista que anteriormente a distinção entre esses cargos era vaga e ambígua.

O período de ingresso das mulheres na profissão contábil do Reino Unido coincidiu com o período de profissionalização da Contabilidade, contexto em que houve a distinção entre contadores e outros trabalhadores de escritório, segregação devida ao fato de que o trabalho de escritório tornava-se feminino. As mulheres eram consideradas emocionais e incapazes de trabalhar com números, portanto, não possuíam as características de um bom contador. Além dessas crenças amplamente difundidas em matéria de habilidades femininas, também houve outras barreiras práticas para as mulheres (Roberts & Coutts, 1992).

A Contabilidade no Reino Unido está envolvida em um longo e complexo processo de profissionalização. A luta por *status* profissional tem um elemento de gênero inerente, o que tem implicações para a posição das mulheres no mercado de trabalho e na sociedade em geral. De forma geral, as mulheres são excluídas das ocupações que envolvem a execução de poder, conhecimento científico, controle sobre o capital e tecnologia (Roberts & Coutts, 1992).

Nesse período de busca de reconhecimento e *status* pela classe contábil, houve a criação de associações profissionais – em parte como alternativa mediante a degradação da ocupação de escriturário, a qual se tornava “feminina” – com o objetivo de estabelecer significado ao contador profissional. Portanto, o domínio público foi construído, tanto estruturalmente como discursivamente, como um espaço para homens. Nesse sentido, o discurso da incompatibilidade das mulheres com assuntos públicos buscava sustentar que as

mulheres eram inadequadas e que a esfera natural era o círculo da vida doméstica. Nesse contexto, o profissional de contabilidade foi construído como público e, assim, naturalmente inadequado para as mulheres (Kirkham & Loft, 1993).

Roberts & Coutts (1992, p. 386) argumentam que as profissões estão envolvidas em um processo contínuo de luta, com o objetivo de elevar seu *status* e alcançar controle do mercado e autonomia. Isto resulta em implicações particulares para as profissionais mulheres, uma vez que as profissões serão particularmente sensíveis a qualquer ameaça perceptível ao seu *status quo*.

Imediatamente após o término da guerra, o papel das mulheres contadoras foi reconstruído como de esposas e mães. As mulheres foram obrigadas a desocupar os postos de trabalho em favor dos heróis que retornavam da guerra. Em suma, a contribuição das mulheres foi discursivamente definida como diferente e temporário, além disso, barreiras estruturais para a formação na profissão reforçaram essa definição (Kirkham & Loft 1993).

No Reino Unido, a guerra teve implicações contraditórias para a admissão das mulheres na profissão contábil. Os defensores apontavam para o excelente desempenho das mulheres no trabalho de contabilidade – durante a guerra – como prova de sua capacidade para cumprir as exigências da associação profissional. Por outro lado, os opositores afirmaram que nenhuma decisão podia ser tomada enquanto os membros masculinos mais jovens estavam fora de combate e, embora não negassem "a magnificência do trabalho que as mulheres tinham feito durante a guerra, não significava que elas estavam aptas para realizar o trabalho de contabilidade" (Lehman, 1992 *apud The Accountant*, 1918).

Loft (1992) relata suas experiências profissionais nesse período:

Em uma de minhas entrevistas malsucedidas me disseram que estavam no processo cerca de 15 a 20 graduados e que já tinham contratado uma mulher, esses termos indicavam que uma já era o bastante! (...) nas entrevistas, questões relativas aos planos de casamento e filhos eram comuns. Para uma colega, um entrevistador solicitou se ela tomava pílula anticoncepcional (...) Clientes questionavam mulheres na auditoria (...) Além disso, a presença de uma jovem mulher nesses lugares não passou despercebida, os trabalhadores olhavam e apontavam essa pessoa estranha aos seus colegas. **Eu nunca conheci uma mulher contadora, contabilidade era claramente um mundo de homens.** Há uma exigência para as mulheres de não terem filhos, por outro lado, essa exigência não se aplica aos homens (Loft, 1992, p. 2, grifo nosso).

A autora conclui apontando ainda que, “como uma mulher no mundo masculino da contabilidade, ficou evidente a divisão sexual do trabalho, não só os contabilistas homens,

como os clientes que visitei, consideravam estranho uma auditora do sexo feminino, assim como secretárias e escriturárias mulheres” (Lehman, 1992).

No final de 1970, as mulheres concentraram-se na área pública, devido à oferta de oportunidades de emprego em tempo parcial. Houve também uma concentração de mulheres na área tributária, uma vez que a auditoria exige viagens e longos períodos fora de casa. O fato é que ainda recai sobre as mulheres a responsabilidade de encontrar uma carreira ou alternativa que facilite o seu duplo papel (Roberts & Coutts, 1992).

Com o tempo, muitas adquiriram as qualificações formais necessárias para as ocupações de alto *status* – como a contabilidade –, por outro lado, encontraram dificuldades na obtenção de conhecimento organizacional e bloqueio de progresso (Roberts & Coutts, 1992). Diante de tal cenário, Loft (1992) destaca a natureza profundamente sexista da divisão do trabalho na sociedade britânica, tanto que nos anos 1970 foi promulgada a legislação antidiscriminação, a qual estabeleceu igualdade salarial para profissões anteriormente masculinas – tais como a contabilidade. Porém, mesmo com a lei, a maioria das mulheres permaneceu com salários baixos.

O sucesso da profissão contábil, globalmente e dentro de determinadas esferas da sociedade (como a sociedade britânica), foi influenciada como tipicamente masculina. Esse estereótipo masculino foi reproduzido por meio da composição sexual e também pela base de conhecimentos e técnicas da profissão (Lehman, 1992).

Como consequência prática para a pesquisa, faz-se necessário examinar a posição das mulheres no conjunto da Contabilidade. Isso significa analisar historicamente o desenvolvimento de uma situação em que as mulheres são esmagadoramente dominantes nos níveis mais baixos das funções, ou seja, secretária, balconista e escriturárias, e minoria nos níveis mais elevados (Loft, 1992).

Apesar de que a maioria dos estudos descreve o ingresso na profissão no Reino Unido, a autora cita que há uma semelhança geral entre países no que tange à discriminação da mulher contadora. Nos diferentes países que Loft (1992) pesquisou, apesar das diferenças políticas por parte do estado, sindicatos e empregadores, o resultado manteve-se. Dessa forma, torna-se necessário analisar a natureza mutável do envolvimento ocupacional das mulheres na Contabilidade com a consciência de um contexto social e político mais amplo (Loft, 1992).

Esses *insights* sobre o desenvolvimento da ocupação no Reino Unido são narrados aqui como uma ilustração da necessidade de questionar o desenvolvimento da profissão contábil, não só em termos do silêncio sobre a opressão das mulheres, mas também em

relação a como essa opressão relaciona-se com as ideologias profissionais que caracterizam o conhecimento profissional, a experiência e as relações de poder (Lehman, 1992).

Há indícios de que, no Reino Unido, a identidade de gênero da profissão contábil ainda persiste. Em pesquisa recente, Milburn (2009) analisou a mobilidade social das profissões no Reino Unido e concluiu que a Contabilidade é a profissão mais socialmente excludente, perdendo apenas para o jornalismo. De forma simples, o termo mobilidade social significa chances justas de acesso a uma profissão e do exercício pleno do potencial humano em tal profissão, o que inclui também a mobilidade horizontal que analisa questões relacionadas a gênero.

Na sequência, relata-se o ingresso na profissão contábil nos Estados Unidos.

2.2.1.2 Estados Unidos – Wescott & Seiler (1986)

Houveram muitas heroínas durante esse período.
Wescott & Seiler (1986)

Em *Mulheres na profissão Contábil* (1986), Wescott & Seiler descrevem os antecedentes históricos, sociológicos e culturais da abertura da profissão contábil para as mulheres nos EUA. Trata-se de uma obra muito específica e, por esse motivo, esta subseção baseia-se nos achados dessas autoras. A obra concentra-se na Contabilidade Pública, pois foi a especialidade contábil que rejeitou as mulheres na profissão nos EUA.

Nos Estados Unidos, embora as mulheres tenham recebido certo grau de aceitação na Contabilidade Geral, essa aceitação não ocorreu na Contabilidade Pública. A Contabilidade é uma profissão conservadora, a qual excluiu sistematicamente as mulheres até a década de 1970.

As mulheres ingressaram em massa na força de trabalho durante a Segunda Guerra Mundial. Durante as décadas de 1950 e 1960, o crescente empenho das mulheres no mercado de trabalho produziu uma série de mudanças tanto legais como sociais. A Lei de Direitos Civis, que proibiu a discriminação sexual, foi significativa e alterou as políticas em muitas profissões, ao passo que, atualmente, a Contabilidade Pública é aberta para as mulheres.

O primeiro registro de uma contabilista (não certificada) nos EUA foi Florence Crowley, em 1797, na cidade de Nova York. No entanto, essa informação não está confirmada devido à ausência de registros confiáveis. Em 1896, Nova York tornou-se o primeiro estado a adotar uma lei de Contabilidade Pública e, três anos depois, Christine Ross

tornou-se a primeira mulher certificada nos Estados Unidos. Depois de aprovada, sua certificação foi suspensa porque ela era uma mulher, já que as associações da época decidiam se uma mulher poderia ou não obter a certificação.

No início dos anos 1900, poucas mulheres tinham a certificação, embora muitas exercessem a profissão sem o certificado. Em 1910, apenas 12 certificações foram emitidas para mulheres, o que demonstra que a evolução dos números foi lenta. Os anos de Depressão da década de 1930 retardaram a entrada das mulheres na profissão, porém, os anos de guerra da década de 1940, estimularam um aumento temporário. Foi apenas depois de 1960 que as mulheres começaram a entrar na profissão em grande número, sendo que, até esse ponto, o crescimento foi estável, mas muito lento.

Durante a primeira década de 1900, as mulheres que possuíam CPA eram poucas e enfrentavam uma infinidade de problemas de aceitação e no desenvolvimento de suas práticas. Embora a profissão fosse inteiramente masculina durante a década de 1920, as mulheres começaram na profissão começavam a ser notadas.

Em 1923, o *Journal of Accountancy* – órgão oficial da profissão – publicou pela primeira vez um artigo sobre as mulheres. Um editorial desse ano afirmou que as universidades estavam formando várias mulheres, que as perspectivas para as mulheres na contabilidade não eram particularmente brilhantes, mas que havia oportunidades em algumas empresas privadas.

A profissão reconheceu que as mulheres podiam realizar trabalhos de Contabilidade, no entanto, o editorial afirmou abertamente que elas não eram bem-vindas na Contabilidade Pública. As razões apresentadas naquele primeiro editorial continham os mesmos argumentos – ouvidos até hoje – de que as mulheres não suportariam as difíceis condições de trabalho, como longas horas de trabalho, viagens, que os clientes não aceitariam as mulheres auditoras e que homens e mulheres trabalhando em conjunto era um problema.

O editorial de 1923 declarou as principais objeções às mulheres e esse discurso foi apoiado por homens como Henry Rand Hatfield, um profissional de renome da profissão na época. Ele questionou seus colegas contabilistas sobre a aceitação das mulheres na profissão e listou diversos motivos e objeção como: os auditores de equipe secundária não trabalhariam para uma mulher gerente de auditoria; as esposas não permitiriam viajar a trabalho com uma mulher membro da equipe de auditoria; as mulheres seriam ingênuas e facilmente enganadas nas auditorias.

Outra objeção, conforme apontado pelo editorial inicial, e que se revelou como a mais difícil para as mulheres superarem, era a resistência do cliente às mulheres auditoras, fator

que poderia ser usado sem justificativa. Um único cliente que expressasse sua objeção a uma auditora poderia, naquele momento, reverter drasticamente os ganhos que as mulheres poderiam ter conquistado em uma empresa.

As mulheres sabiam que esses argumentos eram mais racionalizações do que reais, porém as impediam de entrarem na profissão. Em muitos casos, elas não conseguiam encontrar posições para obter a experiência necessária para realizar o exame de certificação, e muitas que receberam treinamento em contabilidade técnica (alguns com certificados de CPA já em mãos) tiveram que assumir empregos como recepcionistas.

Cita-se, como exemplo, a história de Kingman, que mesmo após a obtenção do certificado, foi-lhe extremamente difícil começar a prática. Uma das possibilidades realmente abertas às mulheres era abrir seu próprio escritório. Aquelas que escolheram essa opção estavam invariavelmente restritas a pequenas empresas ou a clientes e equipe compostas somente por mulheres. O mundo simplesmente não estava pronto para mulheres auditoras, consultoras fiscais ou financeiras.

Não é surpreendente que a AICPA tenha produzido, em 1929, um documento de recrutamento intitulado *Contabilidade é uma carreira para homens*, ou seja, significava apenas homens, profissão que se recusou a aceitá-las. As verdadeiras chances das pioneiras ocorreram durante a Segunda Guerra Mundial, quando elas foram necessárias para preencher a escassez de mão de obra.

Nesse período, o crescimento da economia norte americana foi lento e a depressão da década de 1930 impediu qualquer crescimento considerável na maioria dos setores da economia. O lugar das mulheres na profissão não foi reforçado e a taxa de crescimento de ingresso na área diminuiu durante esse período. O número de mulheres com CPA aumentou apenas de 111 para 150 durante toda a década.

Houve, no entanto, alguns passos para o reconhecimento das mulheres, uma vez que o número de mulheres na profissão atingiu o nível da "massa crítica". As mulheres pareciam ter um maior desejo de reconhecimento, e um dos principais meios de obter esse reconhecimento foi o de unirem-se. Em 1940, a Sociedade Americana de Mulheres da CPA possuía sessenta e seis membros, localizados em vinte estados diferentes. O impacto desta e de sua organização irmã, a *American Society of Women Accountants*, foi realmente grande.

As duas organizações formaram uma coalizão e começaram a utilizar a publicidade em prol da causa. Gertrude Priester foi uma das primeiras organizadoras dos dois grupos e relatou a história de um incidente ocorrido durante os primeiros anos. Durante uma das reuniões anuais, um repórter de um jornal de Nova York expressou que gostaria de entrevistar a

presidente da ASWA; todas ficaram entusiasmadas pelo espaço na publicidade. Contudo, ao chegar no horário e lugar designados, quem estava lá para entrevistá-la era o editor da página de culinária, interessado em uma receita. Quando o artigo com a foto de Priester apareceu no jornal, provocou agitação, a presidente da AWSCPA, uma mulher profissional, era retratada na foto selecionada para publicação com uma massa na boca.

Nos anos de guerra, as mulheres foram relutantemente utilizadas para preencher as vagas deixadas pelos homens. A Sociedade de Nova York, da CPA, estabeleceu um Comitê sobre Problemas de Guerra tendo, como uma de suas funções, a responsabilidade de reduzir as objeções dos clientes às mulheres que auxiliavam na auditoria e atrair mulheres qualificadas para a profissão. Curiosamente, essa tarefa foi atribuída a um subcomitê composto unicamente por mulheres.

A busca por mulheres qualificadas durante os anos de guerra não foi bem sucedida. Décadas de supressão restringiram o número de mulheres com treinamento e experiência necessários para organizar e gerenciar uma auditoria complexa. As poucas com diplomas universitários foram admitidas rapidamente, e algumas empresas começaram a contratar mulheres que ainda estavam nos últimos anos de faculdade.

A falta de aceitação das mulheres pela profissão dominada pelos homens, mesmo na década de 1940 quando eram extremamente necessárias, foi refletida por um incidente com Lee Ella Costello. Em meados da década de 1940, um advogado lembrou-lhe que não deveria usar a sigla "CPA" após a sua assinatura. Para poder fazê-lo, ele disse, precisava passar por um exame muito difícil. Ficou atônito quando ela respondeu que tinha feito exatamente isso.

Os ganhos limitados que as mulheres conseguiram durante os anos de guerra foram de curta duração, pois foram aceitas apenas por necessidade. Quando a guerra terminou e os homens retornaram, a recepção foi drasticamente alterada. Nesse período, o número de mulheres com CPAs subiu de 150 para 280, mas essas mulheres tiveram de recorrer ou voltar a posições na indústria, uma vez que nos anos de pós-guerra elas foram excluídas sistematicamente, mais uma vez.

Quando os homens retornaram como força de trabalho após a Segunda Guerra Mundial, a profissão, para todos os fins práticos, deixou de contratar mulheres. Por meio da substituição direta, os homens assumiram os empregos que as mulheres possuíam. Desse modo, quando a temporada de trabalho terminou, durante os anos de 1947 e 1948, as mulheres não foram mantidas na força de trabalho, quando a temporada seguinte chegou, os homens foram contratados.

A inversão do *status* pré-guerra veio como resultado de uma oferta excessiva de contadores que ocorreu em 1948 e 1949, quando dezenas de milhares de veteranos de guerra voltaram para a faculdade após o fim da Segunda Guerra Mundial e começaram a se formar. Os programas universitários de contabilidade durante os anos do pós-guerra foram muito populares e um fluxo constante de homens tornou-se disponível para a profissão. Os passos que as mulheres fizeram durante a guerra foram, de fato, de curta duração.

O tratamento dispensado às mulheres na profissão mudou na década de 1960 devido em grande parte à falta de pessoal qualificado e à nova legislação sobre o tratamento igualitário das mulheres e de outros grupos minoritários, fato este que refletiu como uma consciência que não havia em épocas anteriores. Os homens tornaram-se mais conscientes da exclusão injusta das mulheres, e as mulheres tornaram-se mais conscientes da existência de uma discriminação encoberta.

As mudanças que começaram durante os anos da guerra abriram as portas, porém, foram necessárias várias décadas para alterar o cenário de exclusão e barreiras. O movimento dos direitos civis na década de 1960 também impactou na aceitação e significado das mulheres na força de trabalho. Ao mesmo tempo, a passagem da Lei de Direitos Civis forneceu a base jurídica para restringir a discriminação sexual tanto no trabalho como na educação. Os grupos de ativistas das mulheres ficaram mais visíveis e estas começaram a ingressar em números crescentes em todas as profissões.

O crescimento numérico das mulheres na contabilidade, juntamente com a legislação sobre discriminação sexual, teve um impacto gradual, mas profundo nas atitudes de trabalho de homens e mulheres na profissão. No entanto, a maioria dos processos de discriminação salarial e de contratação evoluíram para o nível do colarinho azul, porque a discriminação foi proibida no nível do colarinho branco.

2.2.1.3 Outros países

Na década de 1980, somente alguns países tinham a Contabilidade Pública desenvolvida e de alto *status* como os Estados Unidos. Inclusive, os EUA estão à frente ou pelo menos igual a todos os outros países do mundo na aceitação das mulheres na Contabilidade Pública.

O tipo de trabalho realizado pelos contadores públicos e as leis que regem a profissão diferem muito de um país para outro, dificultando comparações, portanto, os dados devem ser interpretados à luz da natureza da Contabilidade Pública em cada país.

Na Argentina e na maioria dos países da América do Sul – até o momento do estudo –, a graduação em Contabilidade era suficiente para atuar na Contabilidade Pública, não existindo requisitos de experiência prática. Em 1970, eram 1.384 mulheres diplomadas e provavelmente menos de 100 atuavam na Contabilidade Pública. Não há estatísticas conhecidas sobre quantas atuavam na prática.

Nesse período, a Contabilidade nos países sul-americanos não estava legitimada e as economias desses países não haviam desenvolvido um alto grau de industrialização, além do mais, a emissão pública de ações e títulos era praticamente inexistente e os mercados de ações organizados não existiam. Assim, os serviços de contadores públicos, como auditores, consultores fiscais e consultores de gestão, não possuíam demanda elevada. Como resultado dessas condições, as mulheres contadoras ocuparam posições de contabilistas.

Em outros países da América do Sul, a situação era semelhante à da Argentina. O Brasil também não possuía uma certificação exclusiva para a atuação na Contabilidade Pública ou auditoria. No período do estudo, não havia mulheres atuando nessas especialidades. No Uruguai, também não havia uma certificação exclusiva, no entanto, havia apenas três mulheres atuando na especialidade. Na Venezuela, não havia leis específicas e qualquer pessoa poderia assumir a especialidade.

O México, por outro lado, tem leis e regulamentos semelhantes aos dos EUA. Austrália e Nova Zelândia têm requisitos formais de educação e experiência semelhantes aos da certificação nos Estados Unidos. No Japão, no momento deste estudo, vinte e seis mulheres foram certificadas, de um total de 4.480 Contadores Públicos Certificados. Não há informação se elas atuam na prática. O Japão tem um exame intermediário que precede a certificação.

A Tailândia representa um contraste em relação a outros países industrializados ocidentais. De forma semelhante aos países sul-americanos, o grau universitário e a certificação são simultâneos. Em 1970, havia um total de 1.012 licenças concedidas a mulheres, sendo que a maioria dos estudantes do programa de contabilidade eram mulheres. Com o grau de industrialização que a Tailândia possuía, havia uma necessidade limitada para auditores públicos, assessores fiscais e consultores de gestão. Assim, a maioria das mulheres certificadas estava envolvida em tarefas de contabilidade. A contabilidade na Tailândia parece ser uma das áreas que, como o ensino de enfermagem e ensino primário, era uma "área de mulher".

O único país africano deste estudo é a África do Sul. Na maioria dos países africanos a Contabilidade Pública não estava desenvolvida. No entanto, a África do Sul possuía

programas universitários em contabilidade e, em 1970, vinte mulheres passaram no exame profissional, porém se desconhece quantas destas atuavam na prática pública.

Alguns países europeus possuem várias certificações diferentes. A Áustria, por exemplo, tem um grupo certificado como auditores e um segundo grupo certificado como consultores fiscais. Havia sessenta e quatro mulheres nos dois grupos combinados, dos quais sessenta e três estavam na prática pública.

Vários países europeus não possuíam a profissão de Contabilidade Pública formalmente estruturada até 1970. Portugal e Itália são exemplos. Os países europeus mais industrializados, como a Inglaterra, a Alemanha, a França e a Suíça têm profissões de contabilidade e auditoria bem estabelecidas e respeitadas. Alguns desses países utilizam um requisito de aprendizado antes da entrada na profissão, o que representa uma barreira adicional à entrada de mulheres na profissão de Contabilidade Pública. Tendo em vista que um contrato de treinamento deve ser acordado entre um praticante certificado e o aprendiz, nas profissões dominadas pelos homens, a aceitação de uma mulher aprendiz é resistida, assim, a entrada das mulheres na profissão é adiada. Grã-Bretanha e França são exemplos de países que utilizam um sistema de aprendizado.

Enfatiza-se que as estatísticas apresentadas acima foram escritas em 1970, quando as mulheres começaram a ser aceitas na profissão nos EUA. Os países industrializados da Europa estavam em posição similar em relação à aceitação das mulheres. Hoje, há evidências de que eles abriram as portas de suas profissões reconhecidas para as mulheres de uma forma semelhante à que ocorreu nos EUA desde os primeiros anos da década de 1970.

Existem semelhanças impressionantes entre o Reino Unido e os Estados Unidos no ingresso de mulheres na profissão contábil. Os problemas enfrentados pelas mulheres que entraram na profissão contábil são semelhantes em quase todos os países industrializados. Além disso, os países industrializados da Europa estavam em posição similar em relação à aceitação das mulheres (Wescott & Seiler, 1986).

2.2.2 Barreiras no exercício da profissão e de ascensão vertical

*As aspirações de carreira das mulheres são restringidas pelas práticas organizacionais.
Adapa, Rindfleish & Sheridan (2016)*

As barreiras que impediam as mulheres de entrar na profissão contábil até a virada do século XX foram transformadas em obstáculos organizacionais que impedem a sua progressão na carreira (Lehman, 1992).

O crescimento da participação das mulheres na profissão contábil foi associado à perda de *status* da profissão (Broadbent & Kirkham, 2008). Como consequência, houve uma concentração do emprego feminino em certas especialidades, como a tributação. Esse movimento representa uma estratégia sexista de dominação de gênero e, embora reduza a ameaça ao patriarcado – que as mulheres profissionais apresentam –, aumenta a ameaça à posição das profissões como um todo (Roberts & Coutts, 1992).

Além da concentração em determinadas especialidades, Lehman (1992) destaca que na profissão contábil há uma tendência de encontrar as mulheres nos níveis inferiores de tomada de decisão e autoridade. Muitos anos após o ingresso na profissão contábil, a literatura dos anos noventa revela a dificuldade das mulheres contadoras em acessar aos altos cargos da hierarquia organizacional, demonstrando que a raridade de mulheres em cargos de responsabilidade em contabilidade é um fato reconhecido (Ciancanelli *et al.*, 1990). Nesse sentido, há duas décadas a ausência de mulheres nos altos cargos da hierarquia em Contabilidade tem sido explicada como fenômeno do teto de vidro (Kirkham & Loft, 1993).

Mesmo reconhecendo a existência de obstáculos organizacionais, alguns estudiosos acreditam que essas barreiras são insuficientes para explicar a discriminação contra as mulheres. Por esse motivo, Dambrin & Lambert (2012) afirmam que a discriminação também é perpetuada nos próprios estudos de gênero. Com a marcante frase “uma história sem fim?”, as autoras questionam as perspectivas abrangentes que explicam a raridade das mulheres no topo, em que esses estudos parecem ser histórias intermináveis devido à perpetuação dos papéis estereotipados que sublinham e, por vezes, involuntariamente promovem a perpetuação de estereótipos.

O conflito entre as expectativas sociais e organizacionais dos papéis das mulheres as colocam em um dilema. Se elas estão de acordo com estereótipos femininos, elas são criticadas por priorizar a família e pela falta de liderança no trabalho. Se elas adotam comportamentos “dominantes”, são criticadas por extravasar o seu papel e são avaliadas negativamente (Lehman, 1992; Loft, 1992). As mulheres são, assim, obrigadas a aceitar e perpetuar as ideologias masculinas dominantes (Kirkham, 1992; Maupin & Lehman, 1994). Na realidade, o que são definidos como escolhas e estilo de vida das mulheres, como a conciliar família e trabalho, na verdade são imposições de pressões sociais (Dambrin & Lambert, 2012).

Na sequência, destacam-se alguns exemplos de estudos atuais que comprovam a visão de Lehman (1992) de que as barreiras que impediam as mulheres de entrar na profissão transformaram-se em obstáculos organizacionais que limitam a sua progressão na carreira.

Khalifa (2013) analisou as hierarquias das especialidades contábeis sob a ótica de gênero. Os resultados levantados pela autora apontam que as diferentes especialidades da contabilidade são articuladas em termos de gênero. Por exemplo, quanto mais pronunciado como público o caráter de uma especialidade, de uma forma profundamente ideológica, mais ela é percebida como mais masculina. Sem considerar o suavizamento técnico, político e cultural entre as concepções tradicionais de público *versus* privado, o profissional masculino era visto como o vencedor, pois dispndia de tempo para trabalhar sem interrupções de casa.

Os resultados mostram que trabalhar longas e imprevisíveis horas foi fundamental para o entendimento contábil da vida profissional. O mesmo se dava com a socialização com clientes, considerada essencial para trazer novas oportunidades para a empresa, o que se somava, ainda, à socialização com os pares na resolução de conflitos internos e no controle do comportamento dos novos integrantes das empresas. Os entrevistados, homens e mulheres, achavam natural que os consultores, por exemplo, trabalhassem "muito tempo" e que "muitas mulheres simplesmente não almejassem essa especialidade". Aqui reside o poder dos discursos profissionais como formas incontestáveis de dar sentido ao trabalho, que dissuadem os profissionais com características femininas, aqueles que procuram um "equilíbrio entre trabalho e vida", de ingressar em especialidades de prestígio, manifestando, assim, a natureza discriminatória dos discursos (Khalifa, 2013).

Khalifa (2013) destaca que, entre todos os entrevistados, homens e mulheres, a especialidade consultoria e gestão está associada a uma identidade de gênero masculina. Kyriacou, Pancholi & Baskaran (2010) analisaram a representação de mulheres nos sites indianos de Contabilidade e concluíram que a representação é fraca ou inexistente, a linguagem refere-se predominantemente ao masculino e exclui grande parte das mulheres, além do emprego da linguagem, em que documentos técnicos importantes referiam-se a "ele", enquanto em outras páginas do site, particularmente relacionadas com a formação de estudantes, era utilizada a linguagem da inclusão para englobar as mulheres como parte da profissão.

Zhao & Lord (2016) pesquisaram sobre as mulheres chinesas na profissão contábil. Os resultados indicam que as mulheres contadoras chinesas estão sendo discriminadas, especialmente aquelas que são mães, as quais não possuem oportunidades justas no recrutamento ou promoção. Para aquelas que já atingiram posições de gerência média, são frequentemente substituídas ou não valorizadas após a licença maternidade. Os resultados também mostraram que as mulheres diminuem suas expectativas de carreira depois de se tornarem mães, o que pode retardar ou até mesmo finalizar as carreiras de algumas mulheres.

Apesar da ideologia do governo comunista em relação à igualdade das mulheres no local de trabalho, expressa inclusive em *slogan* e em leis, a ideologia do confucionismo aparenta ter ganhado força. À medida que o país se abriu para empreendimentos estrangeiros e se moveu para uma economia de mercado socialista, a competição por posições mais altas em carreiras de contabilidade permitiu que a ideologia confucionista dos papéis "corretos" para mulheres em relação aos homens influenciasse na nomeação e promoção de profissionais contábeis, em favor dos homens (Zhao & Lord, 2016).

Adicionalmente, Zhao & Lord (2016) retratam que, no cenário chinês, os homens não estão dispostos a serem liderados por mulheres devido à influência das ideias confucianas. As mulheres, desse modo, entendem que não há expectativas de alcançar ocupações de alto nível. Todos esses fatores explicam as poucas mulheres contabilistas em posições de alta gerência, porém, é questionável se esse desequilíbrio é uma escolha, como reivindicado por alguns autores, ou se as mulheres sentem-se forçadas por causa de fatores constrangedores externos, tais como percepções arraigadas dos papéis das mulheres.

Twomey, Linehan & Walsh (2002) analisaram a progressão de carreira de jovens contadoras na Irlanda e demonstraram que a governança das organizações afeta negativamente a progressão de carreira das contadoras. Os resultados sugerem que, em particular, as jovens contadoras, empregadas em práticas contábeis profissionais, encontram mais barreiras de carreira do que seus colegas do sexo masculino devido a estruturas de governança dominadas pelos homens. Na tentativa de superar barreiras como a rede do "velho garoto", que ainda é evidente nas práticas contábeis profissionais, as jovens contadoras estão direcionando a carreira para trabalhar na indústria, onde não encontraram tetos de vidro.

Xiao *et al.* (2013) pesquisaram a remuneração de CEOs na China sob a perspectiva de desempenho contábil, governança e gênero, no período de 2006 a 2010. O exame do conjunto de dados revela que as mulheres representam aproximadamente 6,8% dos CEOs, possuem maior escolaridade e menor remuneração. Há, portanto, desigualdade de remuneração entre CEOs do sexo masculino e feminino e os resultados estatísticos indicam, ainda, que a diferença é unicamente em função de gênero.

Enquanto alguns acreditam que as diferenças salariais entre os CEOs são explicadas pela experiência e formação, em vez de discriminação salarial contra as CEOs mulheres, os resultados demonstraram que, de fato, as empresas têm maior probabilidade de pagar prêmios aos CEOs homens. Gênero é, portanto, um determinante vital da desigualdade salarial.

Outro trabalho que investiga gênero de forma quantitativa analisa o efeito de gênero e de filhos sobre a progressão da carreira de contadores na Singapura. Quando se tratava de

promoção, as mães eram o grupo desfavorecido, nenhuma mãe atingiu o nível de parceira de auditoria. Em geral, embora as contadoras com filhos dependentes cheguem ao nível de gestor, gênero influencia na promoção ao nível de sócio. Os pais, em empresas internacionais de contabilidade, alcançam mais que as mães os níveis de sócio e gerente sênior (Windsor & Auyeung, 2006).

A sub-representação das mulheres nos níveis da alta administração em empresas de contabilidade é resultado de uma estrutura de trabalho e de promoção inflexível. A promoção nas grandes empresas de contabilidade está ligada a taxas de novos clientes. Quanto maior a receita da taxa, mais provável é a promoção. Dessa forma, ocorre um impacto nas perspectivas de progressão de carreira de contadoras com filhos devido à exigência de responsabilidades familiares que conflitam com o critério de progressão.

Da mesma forma, Kirkham (1997) argumenta que prospectar novos clientes envolve habilidades pessoais de rede, como associação a clubes, afiliação organizacional, conexões sociais, etc. Contudo, as mulheres enfrentam rejeição em clubes, redes e organizações voltadas para homens, sendo, em muitos casos, excluídas ou hostilizadas. Além disso, as redes de relacionamento dominadas pelos homens dentro das empresas de contabilidade são muitas vezes não inclusivas com as mulheres.

Há uma tendência maior de não participação feminina em redes sociais, como dias de golfe corporativo (aqui no Brasil podemos citar o futebol), eventos esportivos, *happy hour* após o trabalho e assim por diante. Essa falta de participação feminina nas redes dominadas pelos homens interfere nas chances de promoção, já que tais redes e oportunidades de negócios estão presentes na faixa de promoção informal que muitas vezes não são nem mesmo evidente para as mulheres.

Anderson-Gough *et al.* (2005) entrevistaram um auditor homem que alegou ter o apoio da esposa com as responsabilidades pessoais no domínio privado, e que dessa forma poderia se concentrar na carreira. Isso sugere que a ideologia de gênero ainda é prevalente nas empresas de contabilidade, em que os maridos esperam que as esposas tenham a maior responsabilidade associada à educação dos filhos. De fato, as informações longitudinais e a pesquisa de Blossfeld & Drobnic (2001) apontam que, embora o comportamento para acomodar o modelo de família de dois assalariados tenha mudado (mais tempo do casal no trabalho e menos tempo no trabalho doméstico), o comportamento dos maridos não se alterou acentuadamente.

Singapura tem como característica um contexto mais voltado para a família do que a Austrália. Todavia, essa característica social pouco influenciou no avanço da carreira de

mulheres nas empresas internacionais de contabilidade. Em ambos os países há desigualdade na progressão de carreira das mães, o que demonstra que as mulheres ainda desafiam a orientação e *status quo* masculino nas empresas internacionais de contabilidade, principalmente em termos de avanço e promoção de carreira.

Dessa forma, a gestão das grandes empresas internacionais de contabilidade perpetuam as injustiças econômicas e sociais contra as mulheres, uma vez que as políticas, o local de trabalho e a alta administração são mais eficazes para desenvolver caminhos flexíveis de promoção do que o governo ou o contexto econômico e social.

Adapa, Rindfleish & Sheridan (2016) investigaram a ausência de mulheres em funções seniores em pequenas e médias empresas de contabilidade na Austrália. Nos últimos 15 anos, as mulheres são maioria dentre os graduados em Ciências Contábeis, porém permanecem sub-representadas em cargos seniores em empresas de contabilidade. Em relação às mulheres em empresas de contabilidade de pequeno porte, estas relataram menor impacto na progressão de carreira do que em empresas de médio porte.

As aspirações de carreira das mulheres foram restringidas pelas práticas organizacionais que moldaram essas expectativas. Por exemplo, embora elas aspirassem papéis seniores, os homens acreditavam que elas deveriam trabalhar em tempo parcial, como uma opção de equilíbrio com a vida familiar, em vez deles. Dessa forma, estruturas de gênero foram promulgadas por meio de hierarquias e identidades de gênero, apesar de que essa internalização de estereótipos foi analisada como normal pelos contadores entrevistados.

Anderson-Gough *et al.* (2005) investigaram as relações de gênero nas empresas públicas de auditoria no Reino Unido e analisaram especificamente as práticas discursivas das interações diárias e como os processos organizacionais reproduzem a dominação de gênero. Os resultados demonstraram que parceiros homens e gerentes seniores recrutam e promovem pessoas com os mesmos perfis e preferências que os seus, embora existam políticas de equidade de gênero e avaliações aparentemente neutras, tais como testes específicos.

Adicionalmente, a promoção para parceiro envolve uma avaliação não apenas técnica, de habilidades gerenciais, liderança e trabalho em equipe, mas também uma avaliação em termos de compromisso temporal e uma vida social aprovada pela empresa. Essas habilidades sociais colocam as mulheres em desvantagens devido aos compromissos familiares. Para os parceiros do sexo masculino, a família é um mecanismo de apoio social, para auditores do sexo feminino, é uma chamada para o seu tempo "útil" e, a partir de construções da perspectiva da empresa, uma desvantagem para a carreira (Anderson-Gough *et al.*, 2005).

Os processos incorporados de gênero são, portanto, refletidos e reproduzidos por meio das interações com os atores organizacionais. Da mesma forma, destaca-se que as habilidades de venda e desenvolvimento de práticas são traduzidas em percepções de sociabilidade, as quais refletem discursos masculinos de boa habilidade social e socialização. Se apoiado pela organização, o processo implica em uma dominação do sexo masculino.

Dessa maneira, processos e políticas criados, inclusive para reparar o desequilíbrio de gênero, podem possuir vies. Um exemplo disso é a mudança de política de trabalho para tempo parcial e flexível, mesmo com diversos estudos que comprovam como essa política impacta negativamente na progressão da carreira. Os autores concluem que as normas sociais mais amplas e a divisão do trabalho identificada por Loft (1992) ainda estão vigentes.

Witz (1992) retrata como as especialidades contábeis possuem divisão de gênero. Os três elementos utilizados pela autora para identificar a demarcação de especialidades são: diferenças percebidas entre as especialidades; se essas diferenças estão associadas a um gênero e se as especialidades associadas ao gênero feminino são desvalorizadas. Estes fatores auxiliam no entendimento comum sobre o que é especialidade, quem (gênero) é mais qualificado para trabalhar nela e a probabilidade de sucesso ou fracasso dado certos fatores sociais no *background* de um profissional.

O conceito de segregação horizontal envolve a discriminação sexual e a sua aplicabilidade em áreas específicas da contabilidade, como as especialidades. Até mesmo condições de trabalho restritas a pequenas empresas configuram-se como segregação horizontal (Hooks, 1992). A existência de uma cultura androcêntrica na contabilidade é uma conclusão lógica baseada no fato de que a contabilidade foi estabelecida muito antes das mulheres atuarem como profissionais.

2.2.3 Tetos de vidros

Existe uma variedade de estudos que aplicam diversas teorias e metodologias que investigam gênero em Contabilidade, tais como os estudos apresentados nas seções anteriores. Com base nesses estudos, destacam-se alguns trechos sobre as relações de gênero na profissão contábil, conforme segue.

A contabilidade exibe uma hierarquia de gênero dominado por homens brancos, os quais são responsáveis pela produção dos discursos de gênero a fim de garantir as suas posições privilegiadas. (Broadbent & Kirkham, 2008; Lehman, 1992).

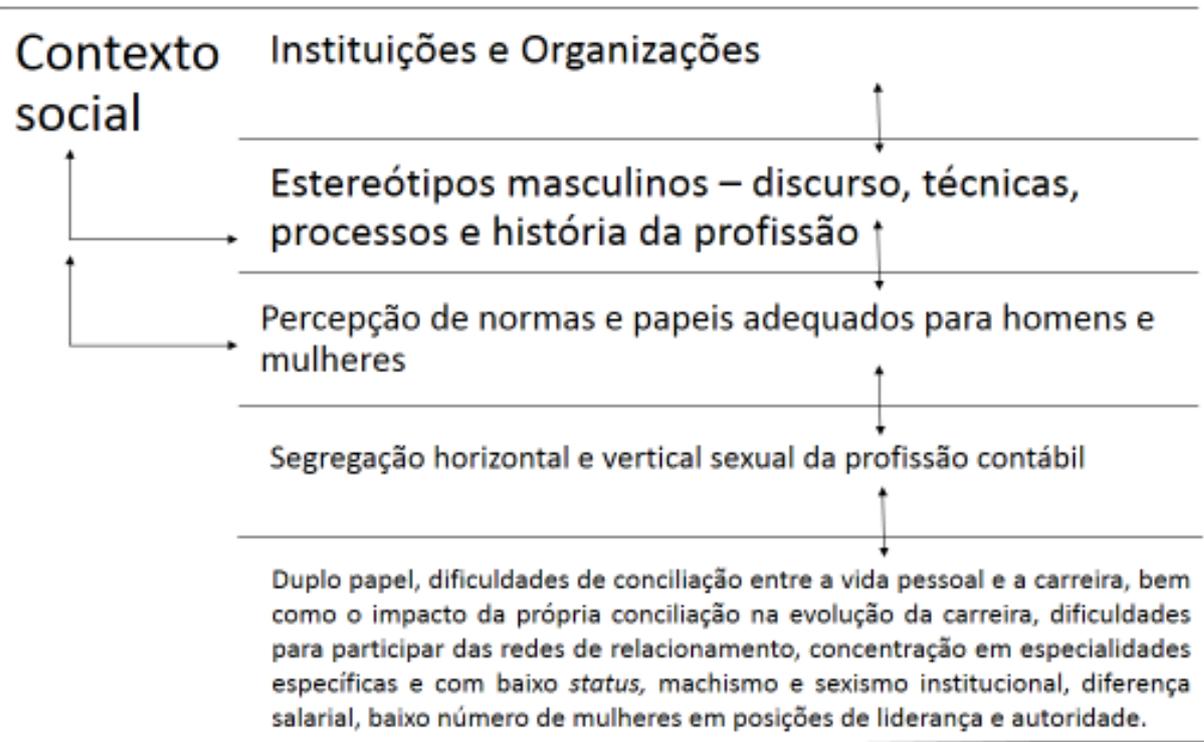
A maioria das pesquisas contábeis sobre inclusão, igualdade e diversidade documentam a persistência da segregação nas organizações contábeis. Tais pesquisas analisam comparativamente diferentes identidades em cargos gerenciais e organizacionais, no entanto, ignoram como essas posições passaram a ser definidas (Equality, diversity and inclusion in accounting, 2016).

As organizações são feitas de atores racionais, autônomos e autorrealizáveis, dessa forma questiona-se o motivo da continuidade da segregação mesmo com o que chamam de “sistema fundamentalmente justo” (Equality, diversity and inclusion in accounting, 2016).

Em alguns estudos sustenta-se que a segmentação organizacional, assim como as dificuldades enfrentadas por diversos grupos de pessoas, está localizada nos próprios indivíduos. Esse fluxo de estudo adere a uma humanidade ideal, sem história e universal, na qual todos os indivíduos devem aspirar sem reconhecer que a "humanidade ideal" é modelada segundo ideais eurocêntricos, de elite e de masculinismo. O quanto os indivíduos se aproximam desse ideal determina seu nível de benefício e recompensa. Não é surpreendente, portanto, que a literatura possa ser acusada de essencialismo, em particular a acusação de que, ao destacar a diferença de um grupo, também está recriando condições para a contínua discriminação de outro. As premissas epistemológicas desses estudos mostram uma orientação funcionalista e positivista, em que diversas identidades são tratadas como variáveis (ou seja, definido como mulheres e/ou homens), e não como objetos de análise que necessitam de explicação (Alvesson & Billing, 2009).

É falido o argumento de que a diversidade, assim como as ações afirmativas, diminuem a desigualdade e a discriminação. Na verdade, o discurso da diversidade propõe uma solução feliz e ingênua para resolver o problema da "alteridade" e da heterogeneidade na força de trabalho (Equality, diversity and inclusion in accounting, 2016).

Diante desse cenário, realiza-se uma síntese dos achados das pesquisas na Figura 3. Apresenta-se ainda uma relação entre os itens e variáveis constitutivos das relações de gênero:

Figura 3. Síntese tetos de vidro e diferença sexual

Fonte: Revisão da Literatura

Por meio do contexto social, as diferenças sexuais são incorporadas e também perpetuadas pelas organizações. As organizações não possuem gênero neutro, porém seus discursos, técnicas, histórias e processos têm como característica um estereótipo masculino. Tem-se, então, a percepção sobre normas e papéis adequados a homens e mulheres, bem como a percepção de características associadas a cada sexo biológico.

Essa diferenciação inclui relações de dominação e discriminação, em que a consequência é a segregação horizontal e vertical como barreiras no exercício da profissão contábil, bem como os processos de fechamento. Tais barreiras implicam em: dificuldades de conciliação entre a vida pessoal e profissional (pois não é uma escolha, é uma imposição das instituições), impacto nesse duplo papel na carreira das mulheres, diferenças salariais, dificuldades de acessar aos altos cargos da hierarquia organizacional, entre muitos outros.

Essas constatações, profundamente embasadas na teoria e literatura vigente, permitem formular as hipóteses desta pesquisa, as quais são apresentadas na próxima seção.

2.3 MODELO TEÓRICO E FORMULAÇÃO DE HIPÓTESES

Como a temática é pouco explorada no Brasil, a formulação das hipóteses da pesquisa pauta-se na problemática de Pesquisa e na Revisão da Literatura. Em síntese, as pesquisas existentes apontam as barreiras vivenciadas principalmente pelas mulheres, as quais também refletem em diferenças de remuneração em relação aos homens.

Nessa delimitação de remuneração, cita-se a pesquisa de Pinto (2009) que analisou em uma empresa privada de Aracaju, sob a ótica de gênero, o potencial de transformação das relações sociais e representações sobre o trabalho e a formação de profissionais de Contabilidade. Os resultados apontam que, mesmo com elevado nível de qualificação, as contabilistas mulheres recebem salários menores e encontram barreiras para a ascensão vertical. Assim, formulou-se a hipótese H1:

H1: O sexo masculino interfere positivamente na composição salarial dos contadores.

Espera-se com essa hipótese, caso seja confirmada, que os resultados sejam similares aos de Pinto (2009), ou seja, que há discriminação salarial em função de gênero. Espera-se com essa hipótese, caso seja rejeitada, que não há discriminação salarial em função de gênero.

Adicionalmente, as pesquisas internacionais apresentadas apontam diversas barreiras de ingresso na profissão, bem como barreiras para exercício e para ascensão vertical das mulheres. No Brasil, a pesquisa de Pinto (2009) apontou que as mulheres encontram barreiras para a ascensão vertical na profissão. Todavia, observa-se uma ausência de pesquisas que retratam as barreiras vivenciadas pelas mulheres na profissão contábil no Brasil. Dessa forma, formulou-se a seguinte hipótese:

H2: As mulheres, em grau maior que os homens, vivenciam barreiras e inibidores de ascensão na profissão contábil.

Espera-se com essa hipótese, caso confirmada, que os resultados sejam similares aos da literatura consultada, em que as mulheres vivenciam os efeitos da divisão sexual do trabalho. Por outro lado, caso a H2 seja rejeitada, espera-se inferir que não há efeitos atuais da divisão sexual na Contabilidade para as mulheres.

Conforme literatura consultada, uma das consequências da divisão sexual na profissão é a segregação de gênero em especialidades contábeis específicas, a segregação horizontal. Dessa forma, formularam-se as seguintes hipóteses:

H3: As especialidades: Contabilidade Tributária/Fiscal e Departamento de Pessoal possuem identidade de gênero feminina.

H4: As especialidades: Contabilidade Societária/Geral e Perícia Contábil não possuem identidade de gênero.

H5: As especialidades: Gestão/Contabilidade, Gerencial/Controladoria/Auditoria e Contabilidade de Custos possuem identidade de gênero masculina.

H6: Há identidade de gênero associada à profissão contábil.

Espera-se com essas hipóteses confirmadas inferir que há identidades de gênero associadas às especialidades contábeis. Por outro lado, caso rejeitadas as hipóteses, as especialidades contábeis não possuem identidades de gênero associadas.

3 MÉTODOS E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Nesta seção, inicialmente, apresenta-se uma justificativa pela opção dos sujeitos da pesquisa e, posteriormente, apresenta-se o posicionamento epistemológico adotado. Nas próximas subseções, apresenta-se o delineamento da pesquisa, as unidades de análise, a população e a amostra, o constructo da pesquisa, os procedimentos de coleta dos dados, os procedimentos e análise de dados e, por último, as limitações dos métodos e técnicas de pesquisa.

Motivado pela aceitabilidade política no campo da pesquisa, o termo gênero passou a ser utilizado em substituição aos estudos sobre mulheres, pois tem uma conotação mais objetiva e neutra do que “mulheres”. Esse uso rejeita a validade interpretativa da ideia das esferas separadas e defende que estudar as mulheres, de forma separada, perpetua o mito de que uma esfera, a experiência de um sexo, tem muito pouco ou nada a ver com a outra esfera, a experiência do outro sexo. Portanto, a informação a respeito das mulheres é, necessariamente, informação sobre os homens, porque um implica no estudo do outro (Scott, 1989).

Esse breve relato da origem e início da utilização do conceito de gênero permite algumas reflexões. Como o tema não é o *mainstream* da pesquisa, precisava legitimar-se no campo acadêmico, o que justifica o uso do novo termo, mais neutro. Nota-se, porém, na literatura, bem como nas pesquisas em gênero, um predomínio do objeto de estudo unicamente em mulheres. Na concepção de Scott, esses estudos estão concentrados apenas em um polo. Obviamente que, devido ao contexto social, histórico e cultural, as mulheres são o grupo que precisa emancipar-se, portanto, identificar as barreiras, estratégias de enfrentamento, entre outros aspectos, é essencial.

No entanto, questiona-se o estudo do “outro” unicamente a partir da perspectiva de “um”. É plausível a ideia defendida por Scott (1989) de que estudar as esferas separadas perpetua o mito de que uma esfera tem muito pouco ou nada a ver com o outro sexo. Contudo, essa ideia é paradoxal, ou seja, “a informação a respeito das mulheres é necessariamente informação sobre os homens, que um implica no estudo do outro” (Scott, 1989, p. 6).

Dessa forma, questiona-se a substituição do termo mulheres pelo termo gênero, sem necessariamente romper com a pesquisa com foco somente nas mulheres. Se a utilização do novo termo partiu de uma necessidade de legitimação no campo acadêmico, será que a alegação de que o estudo de mulheres incluiu o estudo de homens é válida? Pois, até então, os estudos concentravam-se unicamente nas mulheres. Questionamentos à parte, a realidade da

literatura ainda reflete as questões vivenciadas no início da utilização do conceito de gênero. Ou seja, o foco da maioria dos estudos sobre gênero concentra-se nas mulheres.

A informação a partir da perspectiva das mulheres é uma parte das relações de gênero. Logo, para uma compreensão mais abrangente, também se faz necessário coletar as informações a partir das perspectivas dos homens. Por fim, cabe ao pesquisador integrar essas informações e interpretá-las. Com base nessa visão, justifica-se a abordagem deste estudo, em que o foco para a identificação das relações de gênero fundamenta-se em homens e mulheres, sendo essa classificação baseada no sexo biológico.

A presente pesquisa pauta-se no paradigma epistemológico crítico. O paradigma crítico surgiu na Contabilidade com a inserção da abordagem interdisciplinar na pesquisa contábil, na década de 1970, a qual incentivou a incorporação de teorias não econômicas e métodos não positivistas para explorar aspectos comportamentais, organizacionais e sociais na contabilidade (Hopwood, 1987).

A inserção dessa abordagem interdisciplinar foi motivada pelo jornal *Contabilidade, Organizações e Sociedade* e pela conferência *Perspectivas Interdisciplinares na Contabilidade* (Richardson, 2015). A perspectiva crítica na Contabilidade surgiu nesse mesmo período tendo a teoria social marxista como base para criticar a prática contábil e os modos de pesquisa que dominavam as revistas contábeis acadêmicas norte-americanas (Richardson, 2015 *apud* Lowe & Tinker, 1975; Richardson, 2015 *apud* Lowe, Puxty & Laughlin, 1983).

No entanto, o significado original da perspectiva crítica deriva da Escola de Frankfurt, dos estudos sociais e de filosofia, e se refere aos estudos que buscam a emancipação humana diante de sistemas sistemáticos de opressão ou dominação (Richardson, 2015). O uso revisado da perspectiva crítica refere-se a um amplo conjunto de estudos que se concentram na opressão e dominação baseada na identidade associada à raça, religião, gênero, etc.

Ao contrário da versão original da perspectiva crítica, que teve uma agenda normativa focada na realização do pluralismo, da democracia e da racionalidade comunicativa, a literatura crítica mais ampla se concentra em expor as contradições e os interesses inerentes às instituições sociais, sem associar explicitamente essas observações a um processo de mudança social ou a um modelo normativo da sociedade (Richardson, 2015).

Apesar das variações na definição do paradigma crítico e das diferenças entre gerações de estudos, alguns princípios básicos da teoria crítica podem ser identificados. Tal paradigma pressupõe que a sociedade é uma construção humana que pode ser conscientemente (reflexivamente) mudada para alcançar certos fins normativos: o conhecimento do que

atualmente existe na sociedade não diz nada sobre o que poderia ser. A teoria crítica privilegia a perspectiva do ator na construção do conhecimento, ou seja, está preocupado com o significado dos eventos, não apenas com suas características materiais, e enfatiza as práticas que reproduzem a sociedade e a experiência do indivíduo dentro dela. A teoria crítica afirma, portanto, que o conhecimento é um contexto e um contingente de valor (Kincheloe & McLaren, 1994 *apud* Richardson, 2015; Ngwenyama, 1991 *apud* Richardson, 2015).

O paradigma crítico considera que os indivíduos têm potencialidades que não são plenamente reconhecidas em função de sistemas sociais que excluem e restringem seu potencial (Burrell & Morgan, 1979). O principal objetivo de pesquisa nesse paradigma é a liberdade do espírito humano e a correção de injustiças e desigualdades sociais, enfatizando contradições e conflitos na sociedade (Chua, 1986).

Conforme destaca Nascimento (2011), as pesquisas nesse paradigma compreendem questões relacionadas à dominação, controle, relações de trabalho, ideologia, resistência e acomodação, história social da Contabilidade Gerencial, aspectos políticos, epistemologia crítica, engajamento com grupos discriminados e marginalizados, crítica de modelos de negócios, sociedade e natureza.

O paradigma crítico na Contabilidade investiga o papel da Contabilidade na perpetuação de injustiças, a contribuição para a produção e reprodução de desigualdades e legitimação de relações de trabalho desumanas, além do questionamento dos pressupostos epistemológicos de pesquisas. Dessa forma, traz o papel social e humanístico da Contabilidade (Nascimento, 2011).

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Quanto à abordagem do problema, a pesquisa classifica-se como quantitativa, em que se emprega o paradigma crítico.

Na perspectiva crítica em Contabilidade, há uma forte tradição em utilizar métodos qualitativos a ponto de rejeitar métodos quantitativos. Richardson (2015) investigou os artigos publicados na revista *Critical Perspectives on Accounting*, no período de 2004 a 2013, e identificou que apenas seis por cento dos artigos críticos em Contabilidade utilizaram métodos quantitativos.

Richardson (2015) esclarece, ainda, que os métodos quantitativos são aplicáveis à perspectiva crítica e estão em consonância com a filosofia da ciência, tanto no contexto

institucional específico que deu origem à perspectiva crítica como no conjunto de práticas sociais criticadas pela perspectiva crítica contábil.

No entanto, os métodos quantitativos de pesquisa devem ser complementados com uma preocupação teórica e crítica mais ampla, com o questionamento correto e com a interpretação de resultados empíricos em seu contexto histórico e social, combinando resultados empíricos com uma filosofia moral que proteja contra o cientificismo superficial (Richardson, 2015). Pode, inclusive, valer-se da utilização de uma metodologia feminista para interpretar os achados da pesquisa (Haynes, 2008 *apud* Christenson, 1983).

A preferência pelo método qualitativo, que ocorre na perspectiva crítica, decorre de falhas em separar o "método" como uma categoria conceitual da forma como os métodos são usados na prática de pesquisa. Em segundo lugar, essa preferência não é um aspecto inerente da perspectiva crítica em termos de sua filosofia subjacente ou de suas origens institucionais. A perspectiva crítica está alinhada com o pragmatismo na sua disposição de usar qualquer método que avance os princípios dessa perspectiva.

Adicionalmente, existe um potencial significativo de pesquisas quantitativas críticas em Contabilidade, especialmente para explorar a variância inexplicada nos modelos "convencionais" de fenômeno contábil. Por outro lado, o uso inadequado do método quantitativo em pesquisas de gênero foi submetido a uma extensa crítica na literatura, em que tais estudos são denominados de gênero como variável.

Embora esses estudos abordem questões relevantes, o interesse de pesquisa está no gênero como um objeto de estudo, e não como parte da metodologia de pesquisa e arcabouço teórico. Portanto, poucos fazem para contestar as desigualdades e diferenças (Haynes, 2008).

Haynes (2008) destaca que alguns estudos utilizam métodos de investigação quantitativa visando fornecer uma avaliação objetiva e neutra de uma questão ao eliminar elementos irracionais e preconceituosos, tais como os estereótipos de gênero ocultos no próprio desenho da investigação ou em formas de raciocínio.

Quanto aos objetivos, a pesquisa se caracteriza como exploratória, cuja principal finalidade é desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias para formular problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores (Gil, 2009). A pesquisa exploratória ocorre quando há pouco conhecimento sobre a temática a ser abordada (Beuren, 2009) ou para desenvolver uma melhor explicação (Hair Jr., Babin, Money & Samouel, 2005).

Quanto aos procedimentos, a pesquisa classifica-se como um levantamento por questionário ou *survey*, caracterizada pela maneira de como os dados foram coletados (Raupp

& Beuren, 2003). Os dados são interpretados à luz da teoria de gênero, conforme detalhado na seção 2.1.

3.2 UNIDADE DE ANÁLISE, POPULAÇÃO E AMOSTRA

Para Hair Jr. *et al.* (2005), população é o total de todos os elementos que compartilham algum conjunto comum de características. Devido à impossibilidade de analisar todos os elementos da população, a seleção é um mecanismo para a análise e interpretação dos dados de acordo com as regras da amostra, correspondendo a uma pequena parte da população. A seleção da amostra facilita o trabalho sobre a população pesquisada, apresenta custos reduzidos, maior rapidez, facilidade e controle para possibilitar uma análise mais exata. Adicionalmente, os resultados podem ser generalizados estatisticamente para a população da pesquisa (Beuren, 2009).

Nesse contexto, a população da pesquisa é finita e caracteriza-se pelos contadores vinculados ao CRC-PR, totalizando 33.816 contadores com CRC ativo e emitido até 31/12/2016 no Estado do Paraná, independentemente de sexo biológico. A amostra foi definida por meio dos passos: (i) definição da população-alvo, (ii) seleção da estrutura de amostragem, (iii) seleção do método de amostragem e (iv) determinação do tamanho da amostra (Hair Jr. *et al.*, 2005).

O método de amostragem é o probabilístico, no qual os resultados poderão ser generalizados estatisticamente para a população da pesquisa. Inicialmente, a amostra foi definida da seguinte forma: a) definição da margem de erro: adotou-se 5%; e b) aplicação da Equação 1, proposta por Barbetta, Reis & Bornia (2004), para populações finitas:

$$n_0 = \left(\frac{1}{\varepsilon_0} \right)^2 n = \frac{(N * n_0)}{(N + n_0)} \quad (1)$$

Em que:

ε_0 : erro amostral tolerável;

n: tamanho da amostra necessária;

N: tamanho da população finita

Com a aplicação da Equação 1, definiu-se como amostra mínima necessária para o estudo o total de 395 contadores participantes. Após a definição da amostra e a elaboração do

questionário, os dados foram coletados no período de 23/08/2017 a 20/09/2017. Obteve-se um total de 1.487 respostas, das quais 948 eram totalmente completas e 539 incompletas. As respostas incompletas foram eliminadas da amostra e, com isso, a amostra final da pesquisa ficou composta de 948 contadores, o que representou 2,80% da população total. Dessa forma, a margem de erro da pesquisa ficou em 3,2%, conforme a Equação 1.

3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DOS DADOS

Para atingir os objetivos gerais e específicos da pesquisa, a coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de um questionário estruturado, desenvolvido com base na literatura consultada e referenciada na base teórica.

O questionário é constituído por uma série ordenada de perguntas em que as respostas são qualitativas ou quantitativas, o que significa traduzir os objetivos da pesquisa em questões específicas, cujas hipóteses serão testadas pelas respostas. As vantagens dessa técnica, em relação à entrevista, é a abrangência de maior número de pessoas e a possibilidade de inferir os resultados para a população de pesquisa.

Como a pesquisa é exploratória, o instrumento de coleta de dados foi elaborado especialmente para este estudo da seguinte forma: i) pesquisa em todas as bases e revistas contábeis internacionais e nacionais com as palavras-chaves “gênero” e “contabilidade”; ii) tradução e leitura dos artigos; ii) seleção dos artigos de maior impacto, alguns foram descartados pois eram pesquisas “gênero como variável”; iii) identificação e interpretação dos elementos-chaves pesquisados nos artigos como forma de construir as variáveis do presente artigo.

A partir da definição das variáveis, foram elaboradas as questões e agrupadas de acordo com os constructos remuneração, teto de vidro e segregação horizontal (Quadro 1).

Quadro 1. Base teórica das variáveis e constructos da pesquisa

Questões	Constructos	Autores de Base
1 e 19	Remuneração	Pinto (2009), Loft (1992), Lehman (1992), Crompton (1987), Roberts & Coutts (1992), Kirkham & Loft (1993).
11, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 27 e 28	Teto de Vidro	Twomey, Linehan & Walsh (2002), Anderson-Gough <i>et al.</i> (2005), Windsor & Auyeung (2006), Xiao <i>et al.</i> (2013), Khalifa (2013), Adapa, Rindfleish & Sheridan (2016), Zhao & Lord (2016), Altoé (2014), Silva (2016).

Continua...

...continuação.

10, 22, 23, 24, 25 e 26	Segregação Horizontal	Khalifa (2013), Witz (1992), Kirkham & Loft (1993).
----------------------------	-----------------------	---

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

No constructo segregação horizontal, a base para as análises e interpretações das diversas variáveis que compõem esse constructo foram: i) a identificação das diferenças percebidas entre as especialidades; ii) identificação se essas diferenças estão sob a ótica de gênero; e iii) identificação se as “especialidades de gênero feminino” são desvalorizadas. A base foi o estudo de Witz (1992).

O questionário é composto por vinte e nove questões. Para a maioria das questões, utilizou-se como opção de resposta a escala do tipo *Likert*, em que as respostas compreendem: 1) discordo totalmente; 2) discordo parcialmente; 3) indiferente; 4) concordo parcialmente; 5) concordo totalmente. Destaca-se que o texto descritivo da escala foi adaptado ao contexto da pergunta. Uma questão foi do tipo aberta e opcional, para captar qualquer comentário, situação ou fato relacionado à temática (Quadro 2).

Quadro 2. Questionário elaborado para a pesquisa

Identificação
<p>1. Sexo Biológico () Homem () Mulher</p> <p>2. Expressão de gênero () feminina () andrógina () masculina</p> <p>3. Estado Civil: () solteiro(a) () casado(a) () divorciado(a) () viúvo(a) () outros</p> <p>4. Número de filhos: () Não tenho filhos () 1 () 2 () 3 () Acima de 3</p> <p>5. Escolaridade: () Curso técnico () Graduação () Pós- Graduação () Mestrado () Doutorado () Pós- Doutorado</p> <p>6. Cursos e capacitação: indique quantos cursos realizou nos últimos 3 anos: () 1 a 3 () 4 a 5 () 6 a 9 () Acima de 10 () Nenhum</p> <p>7. Trabalho com Contabilidade de forma: () autônoma () em escritório de contabilidade, auditoria e/ou perícia contábil () em empresas, no setor de contabilidade ou correlatos () setor público () ensino</p>

Continua...

...continuação.

Trajatória Profissional

8. Indique o porte da empresa a qual está vinculado:

- () Microempresa (faturamento anual até 2,4 milhões)
 () Pequena empresa (faturamento anual de 2,4 a 16 milhões)
 () Média empresa (faturamento anual de 16 a 90 milhões)
 () Média-grande empresa (faturamento anual de 90 a 300 milhões)
 () Grande empresa (faturamento anual acima de 300 milhões)

9. Indique seu cargo:

- () Assistente/Auxiliar () Analista () Supervisor () Gerente () Diretor () Consultor () Proprietário/sócio ()
 outro/especifique: _____.

10. Indique sua principal especialidade de atuação profissional:

- () Contabilidade Tributária/Fiscal () Departamento Pessoal () Contabilidade Societária/Geral () Perícia Contábil () Auditoria () Gestão/Contabilidade Gerencial/Controladoria () Ensino

11. Possui cargo de liderança? () Sim () Não

12. 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

13. Tempo de experiência em contabilidade:

- () Até um ano () de 2 a 5 anos () de 6 a 10 anos () de 11 a 15 anos () Acima de 15 anos

14. Sua profissão exige a participação em eventos, entidades de classe, reuniões de negócios, atividades de lazer, atividades coletivas, jantares e capacitações e/ou redes de relacionamento fora do horário de trabalho?

- () Sim () Não

15. Encontra dificuldades para exercer/conciliar essas atividades? (Mencionadas na pergunta 14).

- () pouquíssima () pouca () média () bastante () muita

16. Indique quanto não exercer essas atividades impacta na sua profissão e/ou aceite do seu trabalho (com relação às atividades mencionadas na questão 14).

- () pouquíssima () pouca () média () bastante () muita

17. Realiza tarefas de nível de complexidade superior ao seu cargo? Em caso afirmativo, indique a frequência.

- () muito pouco () pouco () médio () frequentemente () muito frequentemente () não realizo

18. Indique o sexo biológico do seu superior imediato:

- () mulher () homem

19. Qual a sua remuneração mensal?

- () até R\$ 937,00
 () de R\$ 937,01 até R\$ 2.811,00
 () de R\$ 2.811,01 até R\$ 5.622,00
 () de R\$ 5.622,01 até R\$ 8.433,00
 () Acima de R\$ 8.431,01

20. Indique o quanto as alternativas abaixo representam as dificuldades enfrentadas para o exercício da sua profissão.

(Marque 1 para discordo totalmente; 2 para discordo parcialmente; 3 para não concordo nem discordo; 4 para concordo parcialmente e 5 para concordo totalmente)

- Alta carga horária; Conciliação com a vida pessoal, filhos e família;
- Realização de network e manutenção de redes de relacionamento externas;
- Assédio sexual e machismo;
- Diferença salarial em função de gênero;
- Impossibilidade de assumir novos cargos, atribuições, em função de gênero.

Continua...

...continuação.

Diferenças de Gênero no Trabalho

21. Classifique as afirmativas abaixo referentes ao seu ambiente de trabalho

Para as afirmativas abaixo, marque 1 para discordo totalmente; 2 para discordo parcialmente; 3 para não concordo nem discordo; 4 para concordo parcialmente e 5 para concordo totalmente:

- Há oportunidades igualitárias de capacitação profissional para homens e mulheres;
- Há igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem cargos iguais ou equivalentes;
- Há oportunidades igualitárias de ascensão para cargos superiores para homens e mulheres;
- As mulheres ainda sofrem discriminações;
- Os homens também sofrem discriminações unicamente em função de gênero;
- Há mais homens nos altos cargos e ocupando posição de liderança;
- A empresa desenvolve políticas visando estimular a diversidade de gênero e equidade entre os sexos, assim como combater diferentes formas de preconceito;
- Existe discriminação de gênero no relacionamento entre homens e mulheres no ambiente profissional;
- Existem critérios claros para promoção;
- Redes de relacionamento, *network* e maior tempo livre são itens considerados para uma promoção;
- As mulheres líderes enfrentam dificuldades na aceitabilidade de ordens, decisões e ideias.

22. Assinale a característica que melhor representa cada especialidade contábil:

	Compreensão	Sensibilidade	Impulsividade	Determinação	Objetividade	Ousadia
Contabilidade Tributária/Fiscal						
Departamento Pessoal						
Contabilidade Societária						
Perícia Contábil						
Auditoria						
Gestão/Contabilidade Gerencial/Controladoria						
Ensino						

23. Assinale as características atribuídas aos profissionais do sexo masculino:

	discordo totalmente	discordo parcialmente	não concordo nem discordo	concordo parcialmente	concordo totalmente
Compreensivo					
Sentimental					
Impulsivo					
Determinado					
Direto					
Ousado					

Continua...

...continuação.

24. Assinale as características atribuídas às profissionais do sexo feminino:

	discordo totalmente	discordo parcialmente	não concordo nem discordo	concordo parcialmente	concordo totalmente
Compreensiva					
Sentimental					
Impulsiva					
Determinada					
Direta					
Ousada					

25. No seu trabalho, qual é a especialidade que confere maior status e prestígio profissional: Classifique de acordo com um ranking, sendo 1 o mais importante e 7 o menos importante.

- Contabilidade Tributária/Fiscal
- Departamento Pessoal
- Contabilidade societária/geral
- Perícia Contábil
- Auditoria
- Gestão/contabilidade gerencial/controladoria
- Ensino

26. Prefiro trabalhar com:

- mulheres homens não tenho preferência quanto ao sexo biológico ou expressão de gênero

27. As responsabilidades pelas atividades domésticas e pelos filhos são divididas igualmente com o/a seu/sua parceiro/a?

- sim não não se aplica

28. Sua função e atribuições no trabalho permitem conciliar satisfatoriamente o trabalho com a vida pessoal?

- sim
 não

29. Se desejar deixe seu comentário, situação ou fato:

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Para validar o instrumento de coleta dos dados foi aplicado um pré-teste, especificamente aos mestrandos do programa de pós-graduação em Contabilidade da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE. O período de aplicação do pré-teste ocorreu entre os dias 06/07/2017 a 11/07/2017. Obtiveram-se trinta respostas no formulário de pré-teste, inclusive com diversas sugestões de melhorias.

As adaptações incorporadas no instrumento de coleta de dados envolveram principalmente a adaptação das questões aos diferentes públicos: estudantes, solteiros, casados e profissionais que atuam no ensino, situações não contempladas previamente pela literatura consultada.

Os dados foram coletados por meio de envio de questionário eletrônico, optando-se pela utilização da plataforma *Survey Monkey*. O período de aplicação ocorreu entre os dias 21/08/2017 a 19/09/2017 para todos os contadores paranaenses com CRC ativo e emitido até 31/12/2016. Obteve-se um total de 1.487 respostas, das quais 539 eram incompletas, caracterizando a amostra final em 948 respostas.

O período de coleta de dados foi marcado pelo recebimento de algumas mensagens de assédio à pesquisadora – exclusivamente pela aversão à temática da pesquisa – realizadas em sua totalidade por homens. Não obstante, também houve mensagens de apoio, enviadas principalmente por mulheres. As mensagens foram recebidas via *e-mail* e constavam também no próprio questionário de pesquisa, por meio da questão aberta. Foram, assim, consideradas como resultado da própria pesquisa e, como consequência, tiveram implicações na metodologia, pois foram analisadas de forma interpretativa com base na teoria de gênero.

3.4 PROCEDIMENTOS E ANÁLISE DE DADOS

A primeira etapa dos procedimentos de análise dos dados consistiu na análise unidimensional de cada questão do formulário de coleta de dados, transformando os dados em percentuais.

Os dados da pesquisa classificam-se como não métricos ou dados qualitativos, classificação que traz implicações específicas para a escolha da técnica estatística. Dessa forma, a segunda etapa da análise dos dados compreendeu a aplicação da análise bidimensional com o uso do teste de independência para validar as hipóteses.

O teste de independência qui-quadrado foi utilizado porque os dados são qualitativos. O qui-quadrado é um teste não paramétrico, ou seja, não depende de parâmetros populacionais, como média e variância, e tem como objetivo possibilitar a análise das associações existentes entre variáveis qualitativas (Gupta & Guttman, 2016). O software utilizado para teste das hipóteses foi o *IBM SPSS Statistics 22*.

As hipóteses a serem testadas no teste de qui-quadrado são: hipótese nula – não existe associação significativa entre as variáveis qualitativas estudadas; hipótese alternativa: existe associação significativa entre as variáveis qualitativas estudadas.

No Quadro 3, apresenta-se um resumo do alinhamento metodológico da pesquisa.

Quadro 3. Alinhamento metodológico da pesquisa

Abordagem	Objetivo Específico	Hipótese	Procedimento de Coleta dos dados	Procedimento de análise dos dados	Constructos
Quantitativa	Identificar e apurar a composição da remuneração dos contadores vinculados aos órgãos de classe, empresas e escritórios de contabilidade do Estado do Paraná.	H1: O sexo masculino interfere positivamente na composição salarial dos contadores.	Questões 1, 19	Teste de Independência	Remuneração
Autoras de base: Pinto (2009), Loft (1992), Lehman (1992), Crompton (1987), Roberts & Coutts (1992), Kirkham & Loft (1993).					
Quantitativa	Documentar as barreiras e os inibidores de ascensão vivenciados pelos contadores em função de gênero.	H2: As mulheres, em grau maior que os homens, vivenciam barreiras e inibidores de ascensão na profissão contábil em função de gênero.	Questões 11, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 27, 28	Teste de Independência	Teto de Vidro
Autores de base: Twomey, Linehan & Walsh (2002), Anderson-Gough <i>et al.</i> (2005), Windsor & Auyeung (2006), Xiao <i>et al.</i> (2013), Khalifa (2013), Adapa, Rindfleish & Sheridan (2016), Zhao & Lord (2016), Altoé (2014) e Silva (2016).					
Quantitativa	Verificar se as especialidades contábeis possuem identidade de gênero.	H3: As especialidades: Contabilidade Tributária/Fiscal e Departamento de Pessoal possuem identidade de gênero feminina. H4: As especialidades: Contabilidade Societária/Geral e Perícia Contábil não possuem identidade de gênero. H5: As especialidades: Gestão/Contabilidade Gerencial/Controladoria/ Auditoria e Contabilidade de Custos possuem identidade de gênero masculina.	Questões 10, 22, 23, 24, 25, 26,	Teste de Independência	Segregação horizontal

Continua...

...continuação.

Autores de base: Khalifa (2013), Witz (1992), Kirkham & Loft (1993).					
Interpretati- vista	Problematizar e concluir se há identidades de gênero associadas à profissão contábil.	H6: Há identidades de gênero associadas à profissão contábil.	-	Interpretativista com base na teoria de gênero.	Identidade de Gênero
Autores de base: Loft (1992), Lehman (1992), Crompton (1987), Roberts & Coutts (1992), Kirkham & Loft (1993).					

Fonte: Elaborado pela autora

3.5 LIMITAÇÕES DOS MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Sob a perspectiva da vertente crítica em Contabilidade, há implicações específicas em pesquisar gênero com métodos quantitativos, como já citado anteriormente na seção 3. A racionalidade e a neutralidade da pesquisa quantitativa são colocadas em “xeque” com a temática gênero, em que é preciso considerar o contexto social dentro do qual os comportamentos são evidenciados (Welsh, 1992).

Por esse motivo, algumas pesquisas quantitativas perpetuam estereótipos de gênero, pois citam, mas não explicam alguns fenômenos. Para controlar esse risco, empregou-se nesta dissertação a interpretação e análise dos resultados com base na teoria de gênero amparada no paradigma crítico.

O método de coleta de dados – questionário – possui algumas limitações, pois as respostas pautam-se na percepção de cada contador ou contadora acerca das relações de gênero. Essa percepção pode conter valores e posicionamentos específicos, até mesmo enviesados, por alguns posicionamentos extremistas em relação à temática gênero. Por outro lado, se efetivamente houver discriminações, a percepção do sujeito da pesquisa pode não as identificar, pois são, muitas vezes, sutis e veladas. Cabe ao pesquisador identificar, com base no conhecimento teórico do assunto, os vieses ocultos e implícitos nas respostas dos questionários. Portanto, para controlar esse efeito, utilizou-se a abordagem quantitativa interpretativista.

Algumas pessoas possuem, ainda, a tendência de analisar de forma mais suave seus próprios comportamentos, em termos de estereótipos de gênero, do que o comportamento dos outros. Tais fatores situacionais implicam que gênero deve ser visto como um processo, não como uma questão de diferença absoluta (Welsh, 1992).

As atribuições culturais associadas a cada sexo estão enraizadas em uma distribuição de potência assimétrica que coloca as mulheres e os papéis das mulheres em desvantagem relativa (Crawford & Maracek, 1989). Portanto, os comportamentos de gênero podem ser mais evidentes quando observados dentro de hierarquias tradicionais de poder, tais como as organizações (Welsh, 1992).

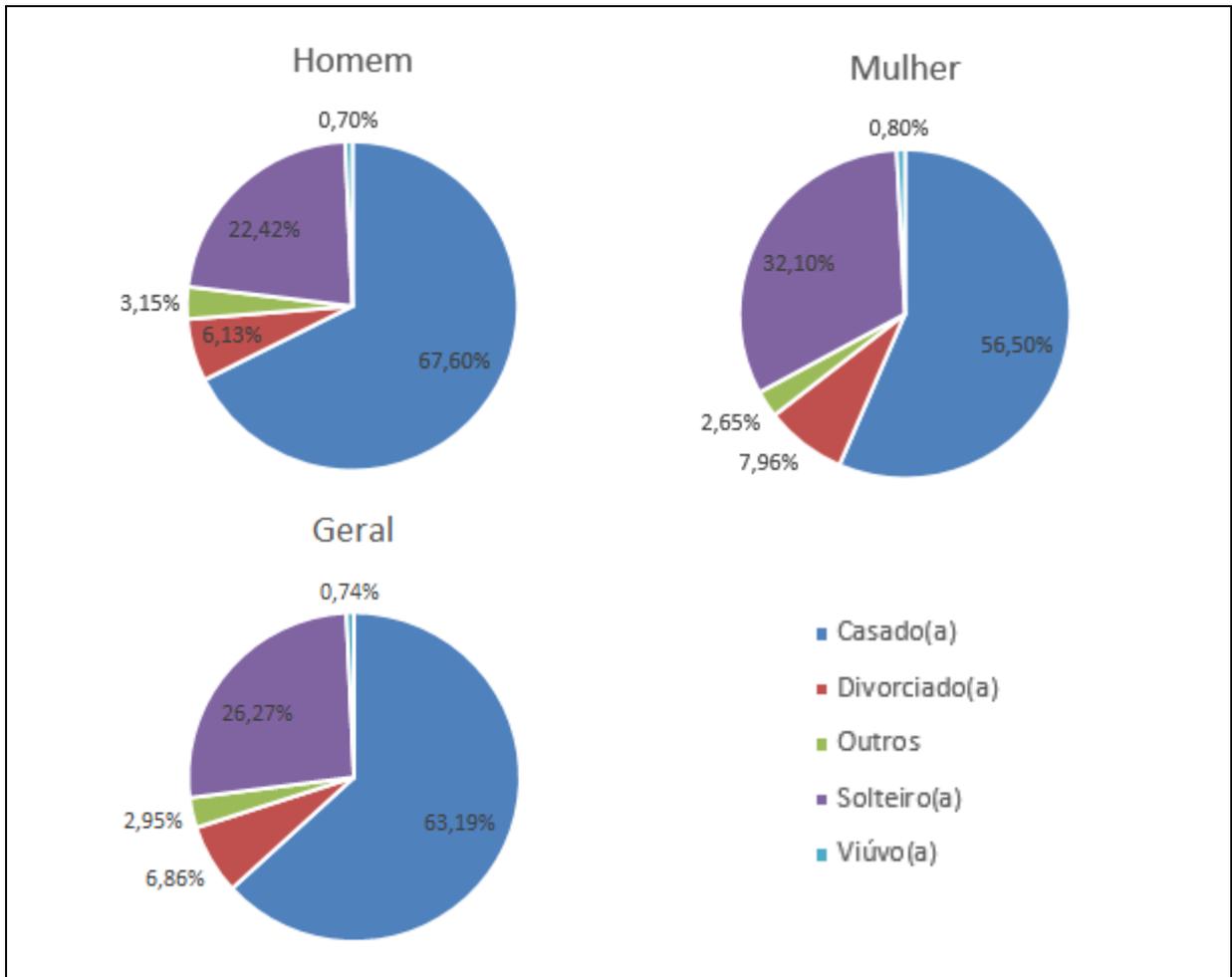
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Inicialmente, apresentam-se os dados demográficos da pesquisa. Posteriormente, apresentam-se os dados relativos aos constructos de pesquisa, ou seja, remuneração, teto de vidro e segregação horizontal.

4.1 DADOS DEMOGRÁFICOS

A amostra da pesquisa ($n = 948$) foi composta por 60,34% de homens e 39,66% de mulheres. Em relação à expressão de gênero, apenas dois contadores assinalaram a opção andrógina.

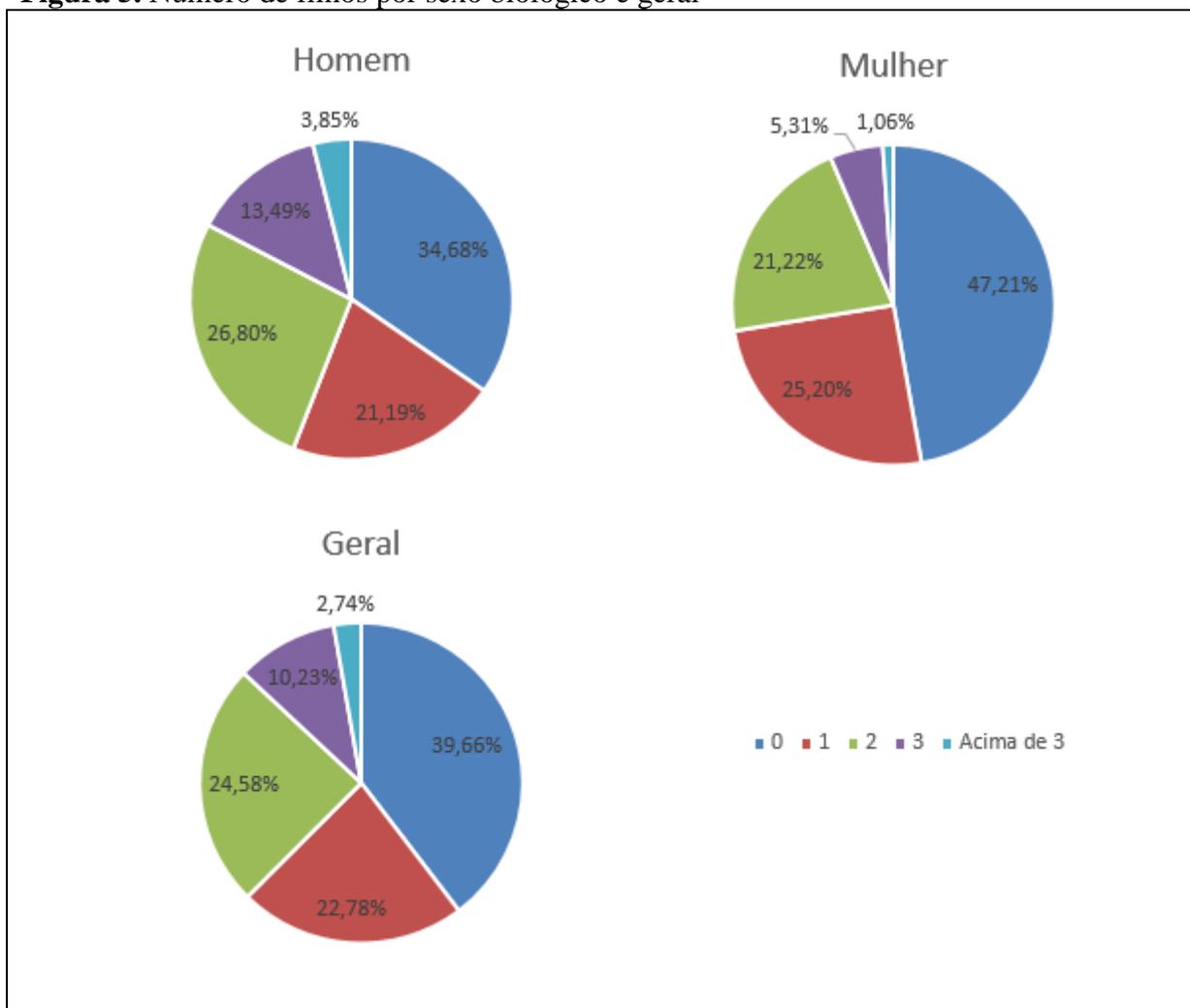
Entre os contadores paranaenses pesquisados (Figura 4), a maioria (63,19%) são casados(as), seguido de solteiros(as) (26,27%), divorciados(as) (6,86%), viúvos(as) (0,74%) e outros (2,95%). Ao analisar os dados por sexo biológico, a maioria dos homens contadores paranaenses são casados (67,60%), seguido de solteiros (22,42%), divorciados (6,13%), outros (3,15%) e viúvos (0,70%). Cenário semelhante apresenta-se ao analisar os dados das mulheres contadoras, a maioria é casada (56,50%), seguido de solteiras (32,10%), divorciadas (7,96%), outros (2,65%) e viúvas (0,80%). Nota-se que há um percentual menor de mulheres casadas e um percentual maior de mulheres solteiras.

Figura 4. Estado civil por sexo biológico e geral

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Embora a maioria dos contadores paranaenses sejam casados, boa parte (39,66%) não possui filhos (Figura 5), sendo o restante, na maioria, distribuídos entre 1 filho (22,88%), 2 filhos (24,45%) e 3 filhos (10,28%). Apresenta-se um cenário muito parecido ao analisar os dados dos contadores homens, em que a maioria não possui filhos (34,68%), seguido de 1 filho (21,19%), 2 filhos (26,80%), 3 filhos (13,49%) e acima de 3 filhos (3,85%).

Observa-se que praticamente a metade das mulheres contadoras não possuem filhos (47,21%), percentual expressivamente maior em relação aos homens. Na sequência, tem-se 1 filho (25,20%), 2 filhos (21,22%), 3 filhos (5,31%) e acima de 3 filhos (1,06%). Em termos comparativos, as mulheres contadoras possuem menos filhos em relação aos homens contadores.

Figura 5. Número de filhos por sexo biológico e geral

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

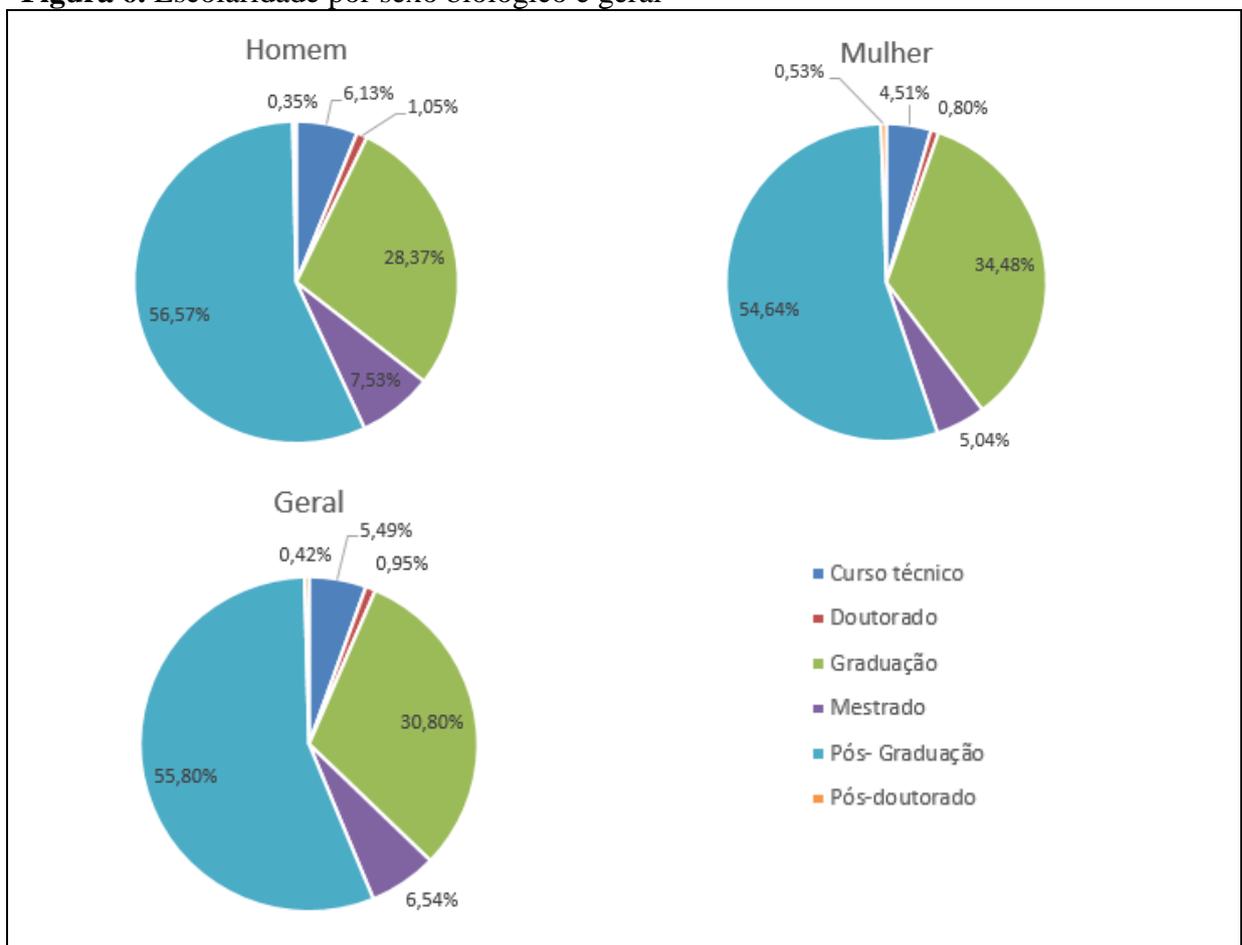
Ressalta-se que esse cenário tem implicações específicas para as relações de gênero, uma vez que a maioria dos contadores não possuem filhos e esse número é ainda menor entre as mulheres contadoras. Na sequência, apresenta-se a distribuição da escolaridade da amostra pesquisada (Figura 6). A maioria dos contadores possui pós-graduação (55,80%), em que 30,80% possuem apenas a graduação e 5,49% o curso técnico. Apenas 6,54% dos contadores têm mestrado, e esse número diminui para 0,95% no caso de doutorado e 0,42% para pós-doutorados.

Cenário semelhante também se revela na análise por sexo biológico. A maioria dos contadores homens possui pós-graduação (56,57%), seguido de graduação (28,37%), mestrado (7,53%), curso técnico (6,13%), doutorado (1,05%) e pós-doutorado (0,35%). Em relação às mulheres contadoras, a maioria possui pós-graduação (54,64%), seguido de graduação (34,48%), mestrado (5,04%), curso técnico (4,51%), doutorado (0,80%) e pós-doutorado (0,53%). A escolaridade de homens e mulheres é relativamente equivalente, há

apenas algumas pequenas variações percentuais nos níveis de mestrado e doutorado, sendo a principal variação, embora relativamente pequena, no nível de graduação.

Devido ao contexto social da temática gênero e também ao conceito de fechamento, é relativamente perigoso analisar os números sem uma interpretação crítica. O nível de escolaridade é relativamente equivalente entre homens e mulheres, sendo que as variações podem ser questionadas a partir da perspectiva: quais processos de fechamento encontraram as mulheres no processo de profissionalização acadêmica?

Figura 6. Escolaridade por sexo biológico e geral



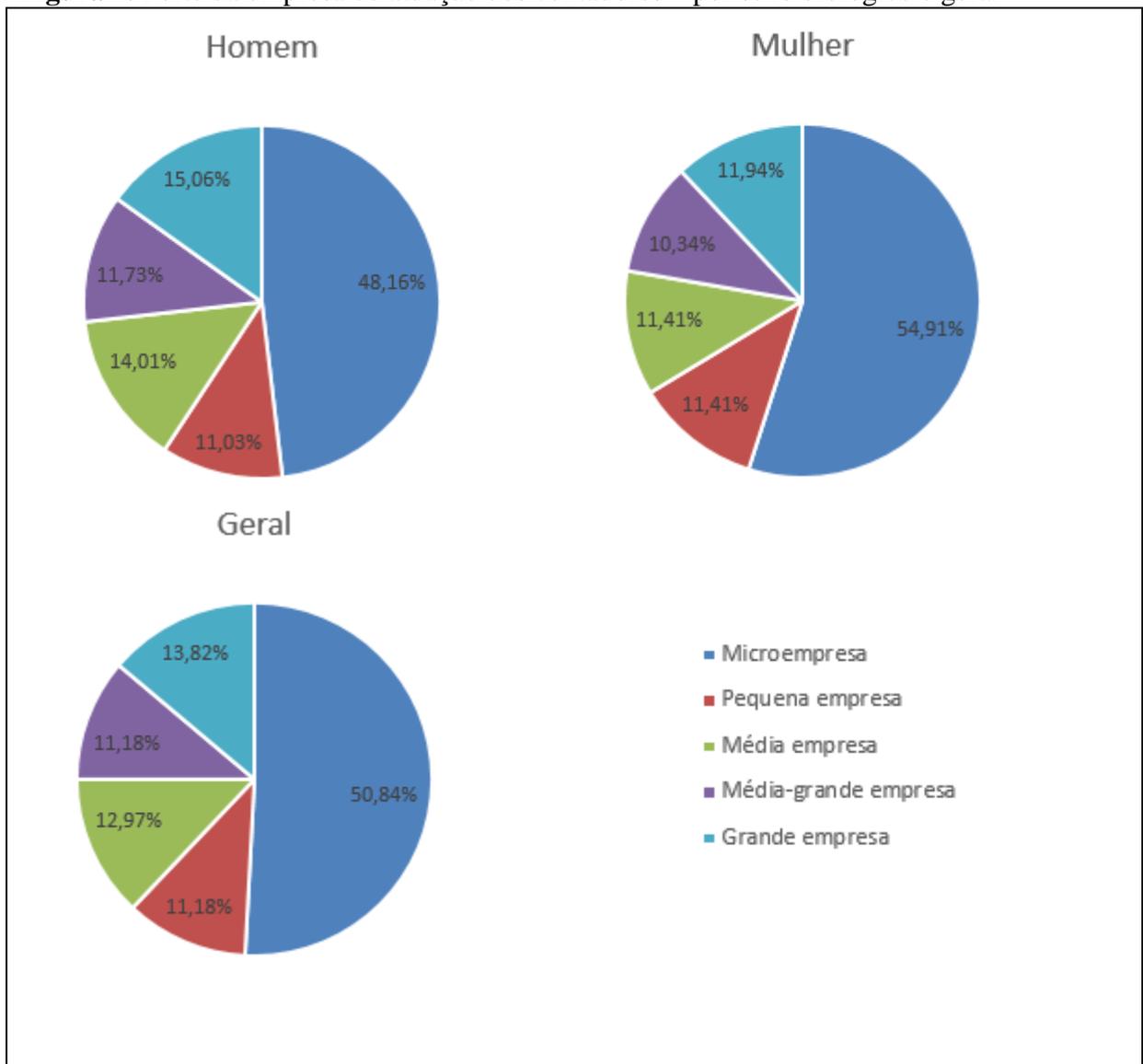
Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Em síntese, a escolaridade dos contadores paranaenses concentra-se na faixa de especialização e graduação, cenário compreensível ao confrontar o porte das empresas de atuação (Figura 7). As microempresas empregam 50,84% dos contadores paranaenses e as pequenas empresas 11,18%. Os outros portes de empresa empregam de 11% a 13% dos contadores. Há duas diferenças na análise por sexo biológico: maior concentração de mulheres nas microempresas (54,91%) e menor concentração nas grandes empresas (11,94%).

Já em relação aos homens, a concentração em microempresas é de 48,16% e nas grandes empresas é de 15,06%. As empresas de grande porte possuem faturamento anual acima de 300 milhões e as microempresas possuem faturamento anual de até 2,4 milhões.

As mulheres em empresas de contabilidade de pequeno porte relatam menor impacto na progressão de carreira do que em empresas de médio porte. As aspirações de carreira das mulheres são restringidas pelas práticas organizacionais, o que demonstra que as estruturas de gênero são promulgadas por meio de hierarquias e identidades de gênero, mesmo que essas hierarquias são de classificação de empresas (Adapa, Rindfleish & Sheridan, 2016). O conceito de segregação horizontal envolve a discriminação sexual e a sua aplicabilidade, identificadas até mesmo em condições de trabalho restritas a pequenas empresas (Hooks, 1992).

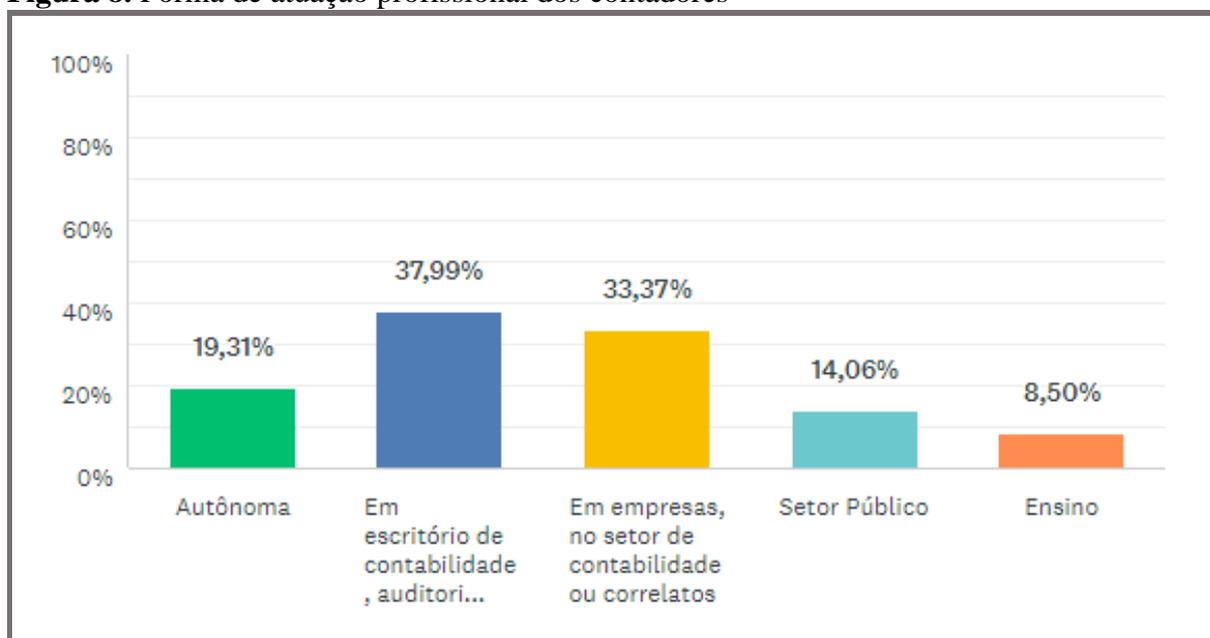
Figura 7. Porte da empresa de atuação dos contadores – por sexo biológico e geral



Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Adicionalmente ao faturamento e porte das empresas, analisou-se ainda a forma de atuação profissional (Figura 8). O maior campo de atuação da profissão contábil paranaense é em escritórios de contabilidade, totalizando 37,99% da amostra. O segundo maior campo de atuação é no setor de contabilidade em empresas de outros segmentos (33,37%), seguido de profissionais autônomos (19,31%), setor público (14,06%) e ensino (8,50%). Nessa questão, os profissionais tinham a opção de assinalar mais de uma resposta. Destaca-se que 81 contadores paranaenses responderam atuar no ensino, e destes, 38 com dedicação exclusiva.

Figura 8. Forma de atuação profissional dos contadores



Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Na pesquisa quantitativa de gênero, a contextualização e interpretação dos dados demográficos são essenciais para a interpretação dos resultados da pesquisa, pois o contexto social influencia e molda os comportamentos e percepções. Como Welsh (1992) sugere, um pesquisador contábil que elabora hipóteses de diferentes comportamentos entre homens e mulheres precisa considerar o contexto social dentro do qual os comportamentos são evidenciados.

Nesse caso, de forma geral, a amostra possui características específicas, tais como: a maioria dos contadores não possuem filhos, e esse número é ainda menor entre as mulheres. As mulheres, em maior percentual do que os homens, são solteiras, fator que influencia na percepção de *work life balance* (Altoé, 2014). Além disso, a maioria dos empregos está

concentrada em micro e pequenas empresas, especialmente para as mulheres, e como constatado, as menores empresas proporcionam menor impacto na progressão da carreira (Hooks, 1992).

4.2 REMUNERAÇÃO

Nesta subseção, apresentam-se os dados referentes ao constructo remuneração. De forma geral, os salários da amostra concentram-se na faixa de R\$ 2.811,01 a R\$ 5.622,00, correspondendo a 35% da amostra pesquisada (Tabela 1). A segunda maior remuneração média corresponde a 25% da amostra e concentra-se na faixa salarial acima de R\$ 8.433,01 (Tabela 1).

No entanto, conforme destaca Lehman (2012), o processo de feminização das profissões implica em redução dos salários médios, declínio de *status* profissional, entre outras marginalizações. Dessa forma, optou-se por analisar os resultados além da esfera da média. Como esperado, o cenário altera-se ao analisar a concentração nas faixas salariais por sexo biológico: as mulheres são maioria nas faixas salariais até R\$ 937,00 e de R\$ 937,01 a R\$ 2.811,00, com concentração de 61,50% e 63,70%, respectivamente (Tabela 1), (Figura 9).

Por outro lado, nas maiores faixas salariais, de R\$ 5.622,01 a R\$ 8.433,00 e acima de R\$ 8.333,01, há uma concentração de homens: 66,50% e 70,80%, respectivamente. Com relação ao total geral, 19% da amostra pesquisada está na faixa salarial de R\$ 5.622,01 a R\$ 8.433,00, sendo 5,70% mulheres e 18,88% homens. Logo, na faixa acima de R\$ 8.433,00, em relação à amostra geral, apenas 5,70% das mulheres recebem tal remuneração, enquanto os homens totalizam 18,88% (Tabela 1), (Figura 9).

Em cada país, em cada sistema econômico e em praticamente todas as profissões, as mulheres são sempre dominantes nos salários mais baixos (Lehman, 2012). Na profissão contábil, as mulheres são esmagadoramente dominantes nos níveis mais baixos e estão em minoria nos níveis mais elevados (Loft, 1992). Mesmo com elevado nível de qualificação, as contabilistas mulheres recebem salários menores e encontram barreiras para a ascensão vertical (Pinto, 2009; Xiao *et al.*, 2013).

Mediante essa discriminação salarial, bilhões de dólares de produtividade das mulheres são negados às próprias mulheres a cada ano (Lehman, 2012). Todo débito implica em um crédito, quem lucra com tal opressão? Certamente os grupos privilegiados. Se adicionarmos nessa conta a apuração das horas de trabalho não remunerada e os efeitos da dupla jornada, tais como o trabalho doméstico e o serviço de cuidados, a discriminação na

remuneração eleva-se. Como consequência, tem-se o acesso diferenciado ao poder político e econômico (Lehman, 2012).

É estratégia do sistema capitalista assegurar uma classe distinta de trabalhadores com baixos salários e frequentemente marginalizados por gênero (Lehman, 2012). Esse cenário reflete a miopia da Contabilidade com seu apelo à economia e à maximização da riqueza cujas aplicações não asseguram a integridade social da própria profissão (Lehman, 2012).

A Contabilidade precisa romper com o seu silêncio e desenvolver métodos para dar visibilidade às desigualdades sociais, sejam elas intrínsecas à própria profissão ou das instituições que compõem a sociedade. Isso inclui reconfigurar o que entendemos por responsabilidade e defender uma maior transparência, bem como calcular e expor os números relativos à desigualdade das mulheres em contraste com os relatórios financeiros e de prestação de contas que permanecem invisíveis (Lehman, 2012).

A Contabilidade em si reconhece como princípio o valor justo, valor de mercado, valor presente, valor de *impairment*, termos familiares na Contabilidade, porém esses princípios não são aplicados na remuneração dos próprios profissionais que compõem essa profissão regulamentada, demonstrando ser necessário calcular o valor presente na remuneração das profissionais mulheres. Isso é construir valor e desafiar os privilégios de certos grupos, o que implica em consequências e ativismo, como a redistribuição da riqueza e o envolvimento ativo em ações políticas (Gallhofer, 1992).

Tabela 1. Tabulação cruzada sexo biológico e remuneração

Sexo Biológico	Remuneração Mensal					Total
	Até 937,00	937,01 a 2.811,00	2.811,01 a 5.622,00	5.622,01 a 8.433,00	Acima de 8.433,01	
Homem	5	69	201	117	179	571
% coluna	38,50%	36,30%	59,80%	66,50%	76,80%	60,20%
% total	0,53%	7,28%	21,20%	12,34%	18,88%	60,23%
Mulher	8	121	135	59	54	377
% coluna	61,50%	63,70%	40,20%	33,50%	23,20%	39,80%
% total	0,84%	12,76%	14,24%	6,22%	5,70%	39,77%
Total	13	190	336	176	233	948
% coluna	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% total	1%	20%	35%	19%	25%	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

O teste de independência qui-quadrado (Tabela 2) foi aplicado às variáveis remuneração e sexo biológico, e verificaram-se as seguintes hipóteses estatísticas: a) H0: Não

há associação entre sexo biológico e renda; e b) H1: Existe associação entre sexo biológico e renda. Constatou-se, portanto, que o teste foi estatisticamente significativo ao nível de significância de 1%, dado que o *p-value* foi de 0,000 (Tabela 2). Dessa forma, pode-se inferir que a remuneração dos contadores paranaenses está associada estatisticamente e é influenciada pelo sexo biológico.

Tabela 2. Teste de independência entre as variáveis remuneração e sexo biológico

	Valor	Df	Significância (p-value)
Teste Qui-quadrado de Pearson	77,612 ^a	4	,000
N de Casos Válidos	948		

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 5,17.

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Com esse resultado, confirma-se a hipótese de pesquisa H1 vinculada ao objetivo específico a: *identificar e apurar a composição da remuneração dos contadores vinculados aos órgãos de classe, empresas e escritórios de contabilidade do Estado do Paraná*. Ou seja, o sexo biológico masculino interfere positivamente na composição salarial dos contadores paranaenses.

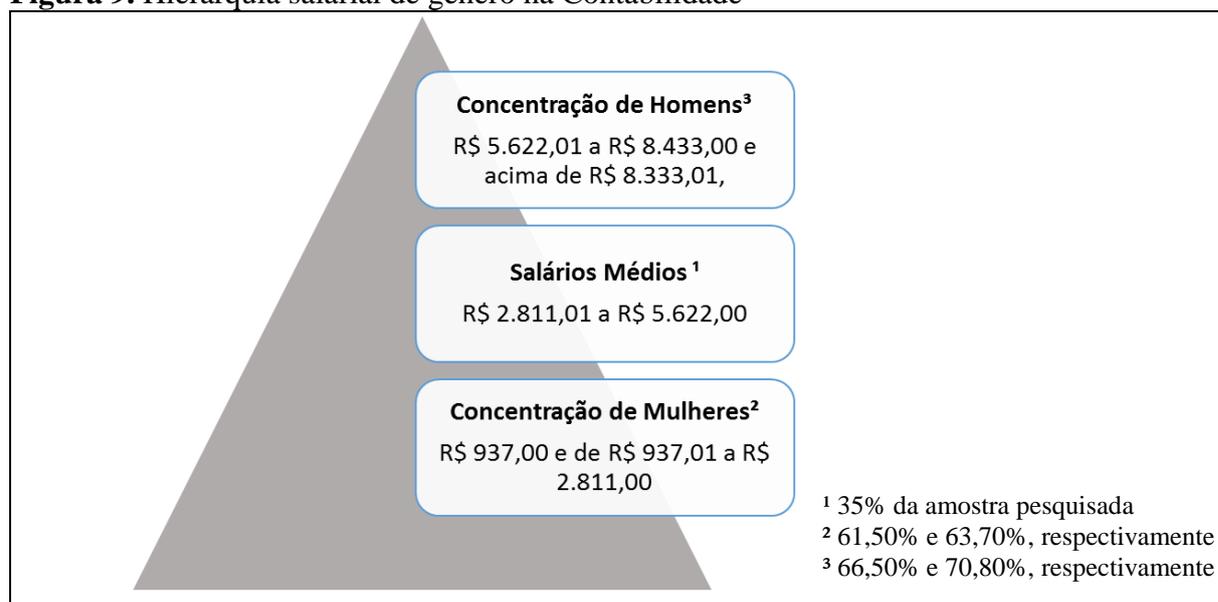
Esses resultados são parecidos com os do estudo de Xiao *et al.* (2013) que identificaram que – na China – as mulheres possuem maior escolaridade, mas menor remuneração (aqui temos nível de escolaridade relativamente equivalentes). Naquele estudo, enquanto alguns acreditam que as diferenças salariais entre os CEOs são explicadas pela experiência e formação, em vez de discriminação salarial contra as CEOs mulheres, os resultados apontam que a variável gênero é determinante vital da desigualdade salarial, situação semelhante ao dos contadores paranaenses.

Mesmo em situações em que homens possuem maior escolaridade – “como explicação para remunerações maiores” –, é preciso considerar se, no processo de escolaridade das mulheres, houve processos de fechamento e também os efeitos da dupla jornada. Que histórias de gênero os números encobrem? Na amostra, a escolaridade é relativamente equivalente, o que não descarta um esforço maior das mulheres no processo de escolarização.

Gênero é regulador de salário na profissão contábil (Ciancanelli *et al.*, 1990; Loft, 1992; Welsh, 1992; Lehman, 1992; Kirkham, 1992; Ciancanelli, 1992; Gallhofer, 1992; Kirkham & Loft, 1993; Pinto, 2009; Xiao *et al.*, 2013; Equality, diversity and inclusion in accounting, 2016; Haynes, 2017).

É uma história sem fim? No início houve barreiras formais para a entrada das mulheres na profissão. Posteriormente, elas foram usadas como uma opção de mão de obra, inclusive mão de obra “barata”, e a “entrada tardia” foi a justificativa para a remuneração que recebiam. Porém, a história se repete, na verdade, a história é a mesma, produzida e reproduzida pelas práticas sociais e pelo silêncio e omissão da própria Contabilidade (Figura 9).

Figura 9. Hierarquia salarial de gênero na Contabilidade



Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

4.3 TETO DE VIDRO

Nesta subseção são apresentados os resultados relativos às dificuldades vivenciadas pelos contadores e contadoras paranaenses no exercício da profissão, bem como as dificuldades de ascensão vertical. Ou seja, apresenta-se o grau de concordância dos contadores e contadoras paranaenses com as variáveis vinculadas ao constructo “teto de vidro”. Inicialmente, apresenta-se o resultado das mulheres contadoras (Figura 10).

A percepção quanto à diferença salarial existente na profissão é visível para 47% das contadoras (Figura 10), percentual relativamente baixo frente aos resultados estatisticamente comprovados que indicam e comprovam a discriminação salarial em função de gênero (Seção 4.2). A percepção de discriminação não é visível no nível do colarinho branco, e sim em nível muito mais oculto e sutil, o chamado colarinho azul (Wescott & Seiler, 1986).

Enfatiza-se, portanto, esse achado da pesquisa: os resultados indicam que apenas metade das mulheres percebe a discriminação salarial que vivenciam no exercício da sua

profissão. Questiona-se, assim, quais são os mecanismos que levam a obscurecer a visão dessas profissionais que, mesmo vivenciando desigualdades econômicas, não as percebem claramente.

A dificuldade de exercer *network* é uma realidade para 41% das contadoras paranaenses (Figura 10). O item *network* foi muito citado na literatura internacional como um item integrante das relações profissionais, principalmente para grandes empresas e empresas de auditoria, em que a captação de clientes ocorre por meio de práticas de *network*, como jogos de futebol, aplicado ao contexto brasileiro, jantares e reuniões fora do horário do trabalho. Algumas metas são, inclusive, mensuradas pelo número de captação de novos clientes (Maupin & Lehman, 1994; Windsor & Auyeung, 2006; Dambrin & Lambert, 2008; Khalifa, 2013).

No cenário brasileiro, principalmente devido ao contexto da pesquisa, de pequenas e micro em empresas, o *network* é mais exigido em cargos e posições de liderança ou gerência intermediária, conforme o cruzamento das variáveis dificuldades de exercer *network* e *cargo*. Como será apresentado na próxima subseção, as mulheres concentram-se na base da hierarquia contábil. Portanto, exercer *network* para elas ainda não é uma dificuldade, pois vivenciam processos de fechamento de ascensão na hierarquia que as impede de chegar a cargos em que essa habilidade é exigida, além dos efeitos do fenômeno teto de vidro.

A conciliação entre a vida pessoal e o trabalho é um desafio para 51% das contadoras (Figura 10). Aqui também se nota um percentual relativamente baixo de consciência crítica dessa realidade, sendo que algumas questões influenciam nesse resultado: percepção enviesada acerca da dupla jornada, concentração em micro e pequenas empresas e o fato de que a maioria das mulheres não possuem filhos.

É comprovado que as mulheres acumulam os efeitos da dupla jornada, porém não percebem a privação econômica que vivenciam, ou seja, não consideram a experiência da dupla jornada. Embora haja um modelo de família de dois assalariados (mais tempo do casal no trabalho e menos tempo no trabalho doméstico), o comportamento dos maridos não mudou acentuadamente e a responsabilidade pela esfera doméstica ainda concentra-se na mulher (Anderson-Gough *et al.*, 2005).

Além disso, observa-se um adiamento da maternidade, em que a maioria das mulheres são casadas, mas não possuem filhos, situação que impacta na percepção de dificuldades de conciliação. Será que o adiamento da maternidade realmente é uma estratégia ou escolha dessas mulheres? Ou trata-se de uma condição socialmente imposta que implica em duas alternativas: priorizar a carreira e adiar ou, até mesmo, não ter filhos, ou ter filhos e a carreira

ficar em segundo plano ou estagnada. Este cenário agrava ainda mais as desigualdades, já que a concentração em micro empresas também impacta na percepção de equilíbrio.

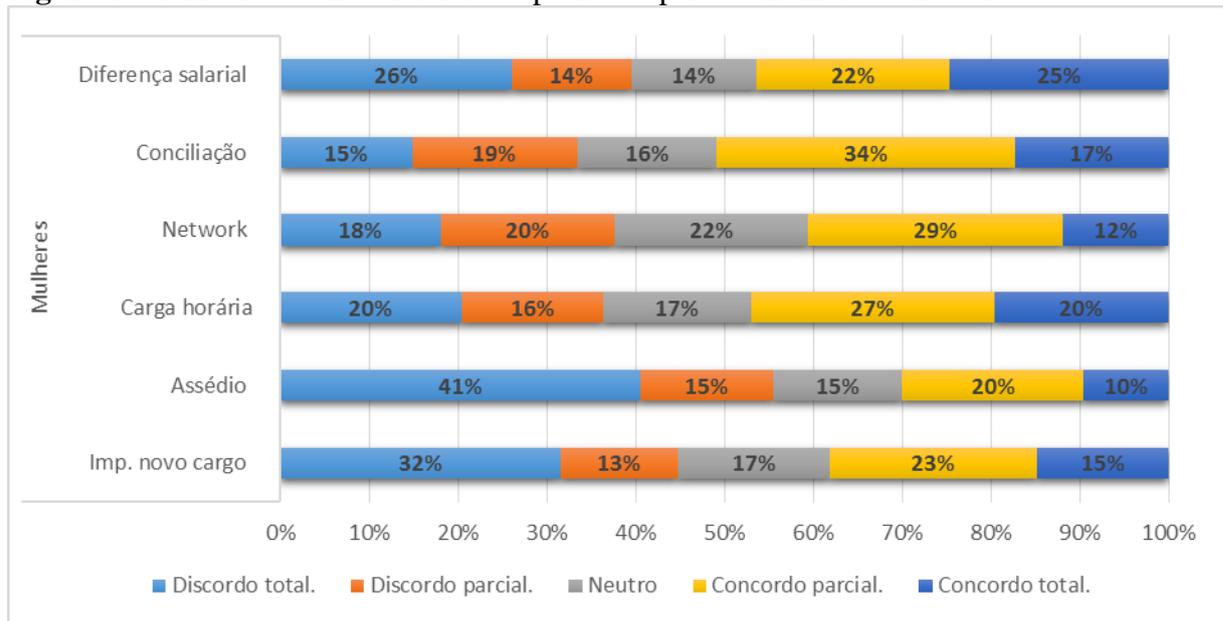
Finalmente, outro fator que impacta na percepção de conciliação da vida profissional e pessoal é a terceirização do trabalho doméstico. É preciso analisar as condições de trabalho dessa terceirização, tais como carteira assinada, remuneração adequada, horas extras, entre outros, tendo em vista que a desigualdade de gênero e também salarial podem ser perpetuadas pelas próprias mulheres dependendo das condições de trabalho da terceirização do trabalho doméstico.

A alta carga horária é uma dificuldade para 47% das mulheres contadoras paranaenses (Figura 10). Devido ao porte das empresas da pesquisa, entende-se o motivo pelo qual esse percentual não é ainda maior. Outro item que surpreende quanto ao grau de percepção é o entendimento das contadoras quanto ao assédio sexual e machismo vivenciado no ambiente de trabalho: 41% discordam totalmente que esse item é uma dificuldade no exercício da profissão (Figura 10). Por outro lado, 30% das contadoras concordaram parcialmente e totalmente com essa dificuldade (Figura 10).

As pesquisas de gênero em Contabilidade dos últimos 25 anos comprovam a persistência de desigualdades residuais, como a raridade das mulheres em altos cargos, o desequilíbrio generalizado no trabalho doméstico, o salário desigual e o assédio sexual (Haynes, 2017). Portanto, devido ao contexto da pesquisa, em que se nota o viés beta na percepção das profissionais, a experiência e a vivência do assédio sexual no exercício da profissão pode ser muito maior.

Com relação à percepção da impossibilidade de assumir um novo cargo em função de gênero, o chamado teto de vidro na literatura, 32% das mulheres contadoras discordam totalmente que essa é uma dificuldade no exercício da profissão (Figura 10). No entanto, a soma dos percentuais concordo parcialmente e concordo totalmente totalizam 38% (Figura 10). Por esse motivo, o fenômeno teto de vidro é considerado invisível, mas suficientemente forte para bloquear o progresso das mulheres (Steil, 1997).

Como será apresentado na subseção 4.4, as mulheres compõem a base da hierarquia contábil, contudo, apenas 38% delas têm a percepção clara quanto aos tetos de vidros e processos de fechamento que vivenciam.

Figura 10. Dificuldades no exercício da profissão para as mulheres contadoras

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

A percepção dos contadores homens quanto à diferença salarial em função de gênero difere-se em relação às mulheres, em que 60% dos homens discordam totalmente e parcialmente que se trata de uma dificuldade vivenciada por eles (Figura 11).

Como a hipótese de pesquisa H1 foi comprovada, ou seja, o sexo biológico masculino interfere positivamente na composição salarial dos contadores paranaenses, questionam-se os motivos pelos quais 16% dos contadores homens concordam parcialmente e totalmente que essa é uma dificuldade enfrentada por eles.

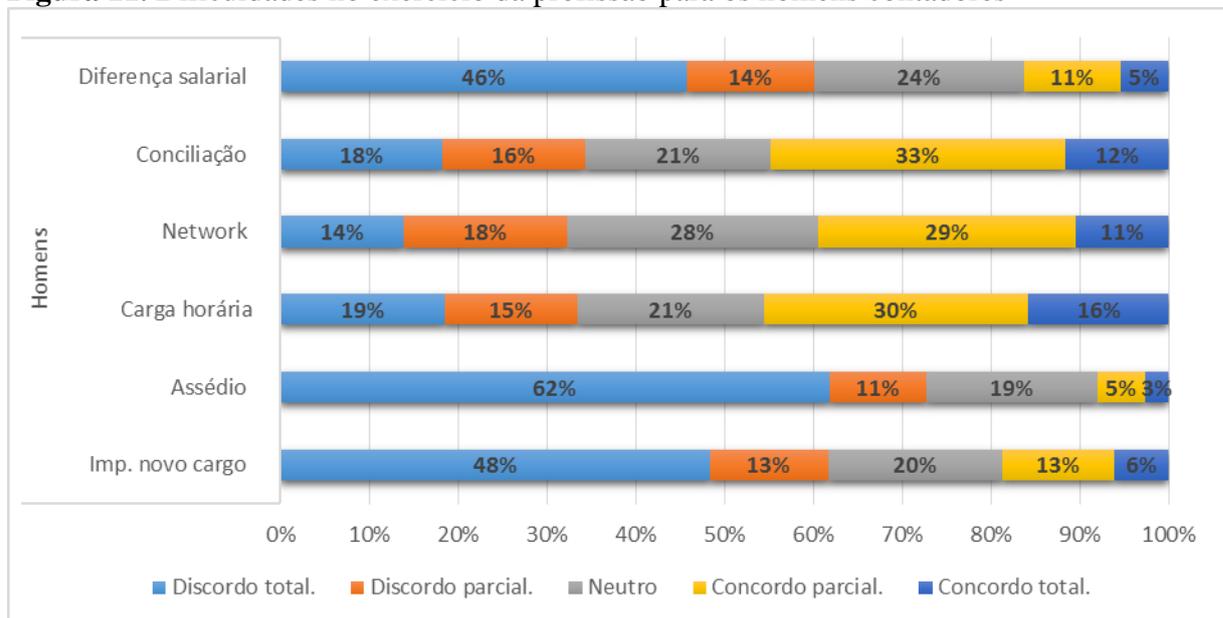
Ademais, 73% dos homens não vivenciam no exercício da profissão problemas de assédio e machismo (Figura 11). A dificuldade em realizar *network* e também em conciliar a vida profissional e familiar é uma realidade – de acordo com a percepção – para 40% e 45% dos homens, respectivamente (Figura 11). Apesar de esse percentual ser maior em relação às outras variáveis, entende-se que não está alto devido às características dos dados demográficos.

Conforme destaca Haynes (2008), os homens também sofrem os efeitos da masculinidade hegemônica, principalmente com a exposição a longas horas de trabalho. Obviamente que as mulheres estão submetidas às relações sociais e profissionais mais opressivas do que os homens, mas posicionar os homens como um binário oposto às mulheres na pesquisa de gênero faz com que se ignore a natureza complexa de questões que se relacionam tanto aos homens como às mulheres, como a reorganização e a precariedade da vida familiar e profissional (Haynes, 2017). Nesse contexto, e frente aos dados, precisamos saber mais sobre as experiências dos homens em um contexto de conciliação entre a vida

profissional e pessoal, pois a literatura retrata a manutenção do *status quo* em termos de divisão sexual do trabalho doméstico, em que as mulheres são o grupo mais afetado pela dupla jornada, além do fato de que a percepção dos homens possui maior presença de viés beta.

A impossibilidade de assumir novos cargos em função de gênero não é uma realidade para 61% dos homens paranaenses, de acordo com a percepção dos mesmos (Figura 11). Por outro lado, a alta carga horária afeta 46% dos homens contadores (Figura 11).

Figura 11. Dificuldades no exercício da profissão para os homens contadores



Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Buscou-se, ainda, analisar outras variáveis em consonância com as anteriores descritas, porém mais voltadas para as características do ambiente de trabalho dos profissionais contabilistas (Figura 12). Inicialmente, apresenta-se a percepção das mulheres.

Quanto a não aceitabilidade de ordens de mulheres líderes, 47% das mulheres contadoras concordam parcialmente e totalmente com essa afirmação (Figura 12), ou seja, metade das contadoras percebem que vivenciam essa dificuldade. Isso demonstra que os homens não estão dispostos a serem liderados por mulheres (Zhao & Lord, 2016).

Sobre o item “há critérios de promoção”, as respostas estão relativamente equilibradas (Figura 12). As redes de relacionamento não representam um critério de promoção para 41% das mulheres (Figura 12).

A existência de critérios de promoção tem várias implicações para as relações de gênero nas organizações. Sua existência pode contribuir para diminuir os processos de

fechamento aos cargos mais elevados, ou até mesmo aumentá-los, devido a vieses ocultos nos processos organizacionais. Esses vieses podem ser neutros de gênero, ou seja, em que o discurso da meritocracia é utilizado, vence “quem está mais apto”, sem considerar o contexto social e os processos de fechamento que alguns grupos enfrentam, e que por isso não têm acesso às mesmas condições.

Por outro lado, a ausência de critérios de promoção pode implicar na utilização de vieses inconscientes em que a discriminação é perpetuada. É a homosocialidade organizacional do sexo masculino na profissão, a tendência de recrutar semelhantes a si mesmo (Anderson-Gough *et. al.*, 2005).

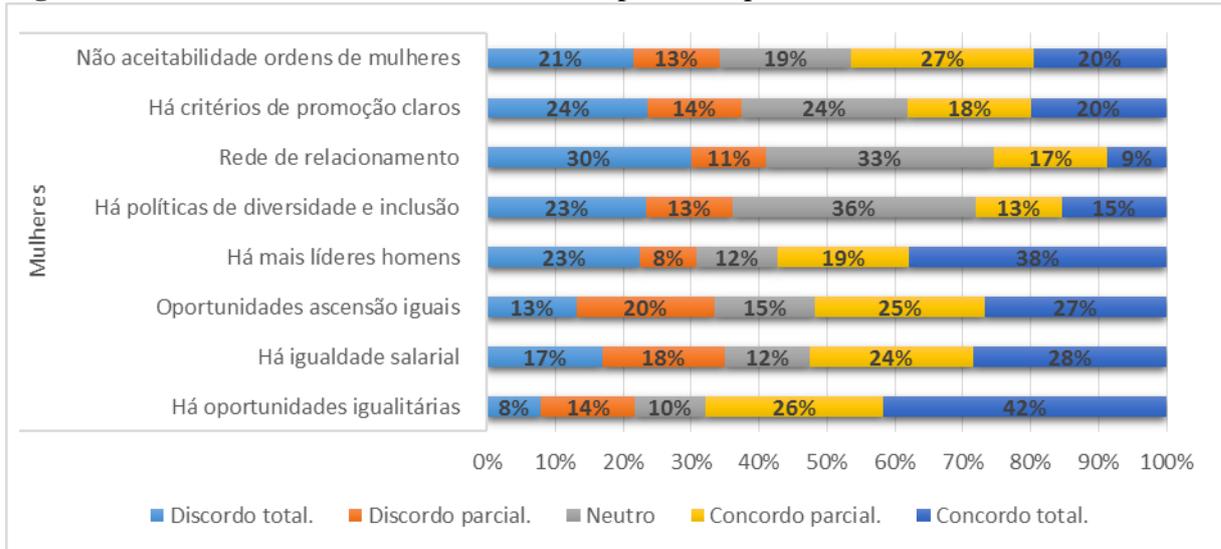
Anderson-Gough *et. al.* (2005) tratam sobre os mecanismos de estruturação organizacional com base em gênero, tais como recrutamento, avaliação e formação, e os processos informais em termos de normas culturais, valores e crenças, por meio dos quais os processos são implementados e reproduzidos. Situando os resultados da pesquisa em tal contexto, os profissionais contábeis estão distribuídos em empresas que possuem critérios para promoção e em empresas que não possuem. Dessa forma, questiona-se o viés beta dos processos existências em tais empresas, porque estão promovendo desigualdades. Questionam-se, também, as empresas que promovem profissionais com a ausência de critérios, pois também perpetuam as desigualdades de gênero presentes na esfera maior da sociedade.

Com relação ao desenvolvimento de políticas com o objetivo de estimular a diversidade de gênero e equidade entre os sexos, assim como combater as diferentes formas de preconceito, 28% das contadoras paranaenses destacou que promovem tais práticas em seu ambiente de trabalho (Figura 12). Embora o percentual maior de respostas concentra-se na faixa de 36%, “não concordam nem discordam” (Figura 12), acredita-se que tais empresas não tenham esses critérios definidos, pois como podem promover a igualdade e estimular a diversidade se encontramos discriminação na remuneração (Figura 09) e concentração de mulheres na base da pirâmide de cargos? (Subseção 4.4). Além disso, as políticas de igualdade nas organizações desafiam a própria sociedade, como promover tempo igualitário de licença maternidade e paternidade mediante o cenário nacional?

Fato interessante é a seguinte contradição: 38% das mulheres concordam totalmente que há mais líderes homens e 19% concordam parcialmente, totalizando um percentual de 57% (Figura 12). Por outro lado, as afirmativas *há oportunidades igualitárias de ascensão para cargos superiores para homens e mulheres* e *há oportunidades igualitárias de capacitação profissional para homens e mulheres*, 52% e 68% das mulheres,

respectivamente, concordam parcialmente e totalmente com essa afirmação (Figura 12). Se realmente há oportunidades igualitárias na capacitação e oportunidades de ascensão, as diferenças salariais encontradas no item 4.2 tornam-se ainda maiores e também teríamos mais líderes mulheres. Este é mais um item que comprova os vieses na percepção dos profissionais contábeis e a desigualdade propagada por meio dos processos organizacionais.

Figura 12. Outras dificuldades no exercício da profissão para as mulheres contadoras



Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

A percepção dos homens quanto às características e relação de gênero no ambiente de trabalho é bem distinta das mulheres (Figura 13). Dentre os homens, 40% discordam totalmente que ainda ocorre dificuldade na aceitabilidade de ordens de mulheres, somando-se o percentual dos que discordam parcialmente, tem-se 52% dos homens paranaenses (Figura 13), compondo um polo oposto de percepção e opinião frente à percepção das mulheres. A partir deste dado, nota-se mais uma vez a presença de vieses nas percepções, sendo que os homens são o grupo mais afetado pelos vieses, revelando ser uma forma de se manter os privilégios estruturais que o gênero proporciona. É, também, por meio desse discurso que se constroem e reproduzem as relações desiguais entre os sujeitos (Louro, 1997).

Quanto aos critérios claros de promoção, há uma variação maior na comparação com as respostas das mulheres. No entanto, as respostas estão relativamente equilibradas (Figura 13), apenas 31% dos homens acreditam que as redes de relacionamento são um item que compõem os critérios de promoção (Figura 13).

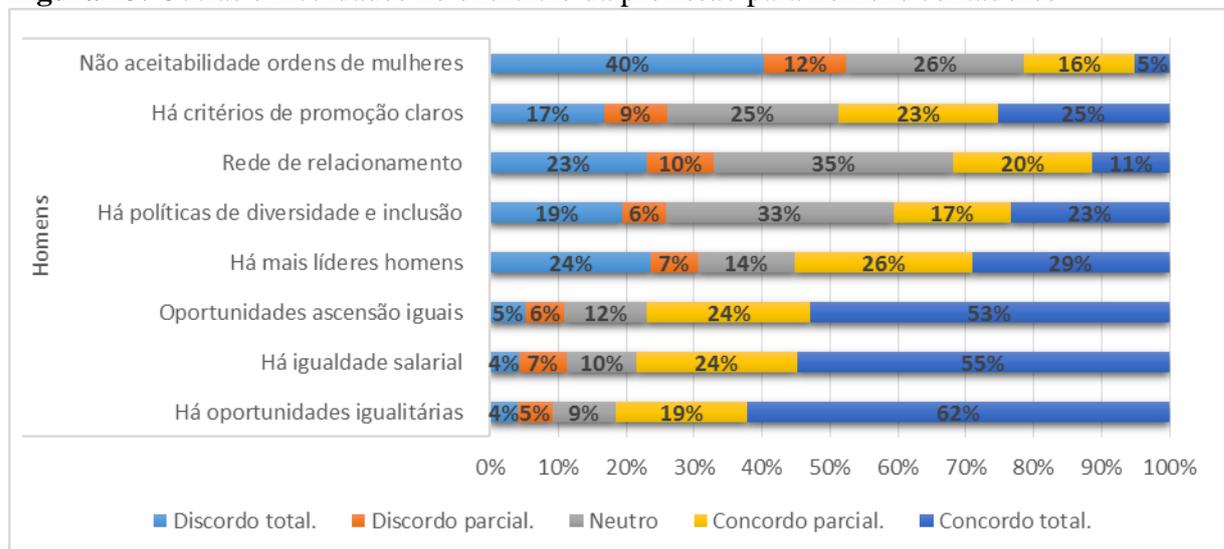
Sobre a empresa desenvolver políticas visando estimular a diversidade de gênero e equidade entre os sexos, 40% dos contadores homens acreditam que essa prática ocorre no

ambiente de trabalho (Figura 13), uma visão mais *soft* em relação à percepção das mulheres, (Welsh, 1992).

De modo geral, 77% e 81% dos homens, respectivamente, acreditam que há oportunidades igualitárias de ascensão para cargos superiores para homens e mulheres e que há oportunidades igualitárias de capacitação profissional para homens e mulheres (Figura 12). Por outro lado, 55% dos homens percebem que há mais líderes homens no ambiente de trabalho (Figura 13).

Mediante esses resultados, especificamente acerca dos homens contadores, amplo aqui a discussão de Scott (1995), tratando sobre o processo de profissionalização e construção do contador profissional paranaense, contexto no qual gênero é discursivamente empregado para o estabelecimento de significados por meio do “discurso de igualdade” – Scott (1995) falava em diferenças. Esse discurso de igualdade ignora as desigualdades que as mulheres enfrentam e estabelece significados, configurando-se como uma estratégia de manutenção do *status quo* em que o mito da meritocracia é utilizado para justificar as diferenças salariais, de ascensão de cargos e, inclusive, para explicar o acesso diferenciado que os processos de fechamento conduzem e marginalizam as mulheres.

Figura 13. Outras dificuldades no exercício da profissão para homens contadores



Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

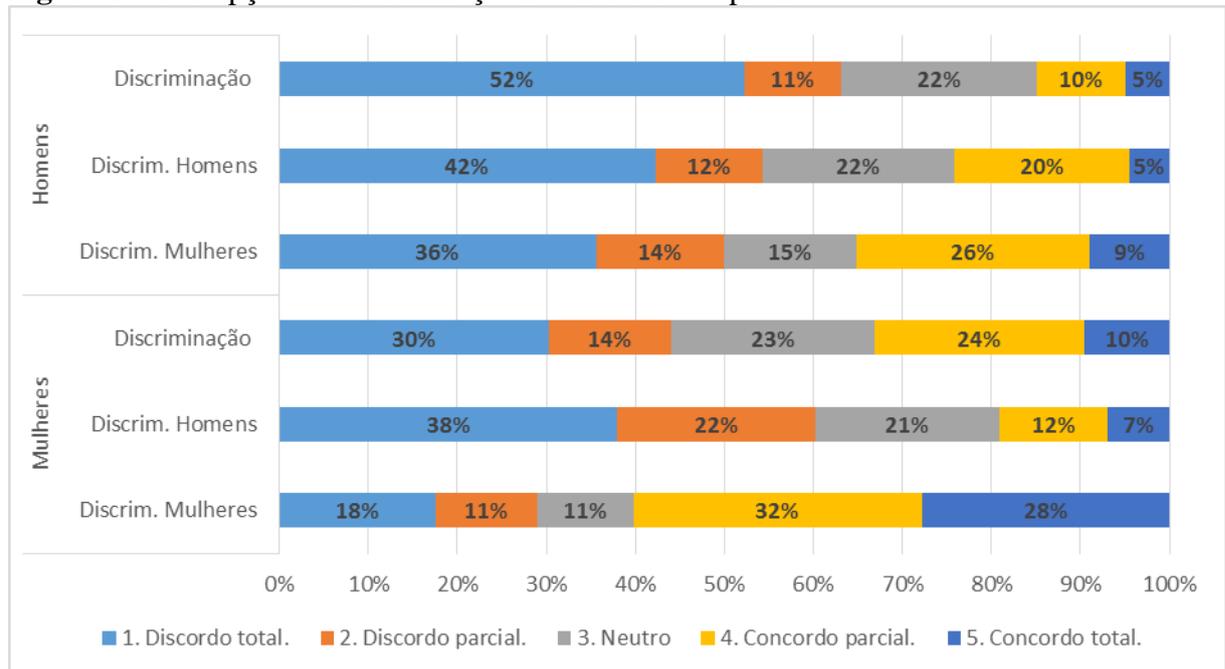
Analisou-se, também, a percepção sobre a existência de discriminação de gênero no ambiente de trabalho (Figura 14). Entre as mulheres, 30% delas discordam totalmente e apenas 10% concordam totalmente que há discriminação em função de gênero (Figura 14).

Essa percepção é ainda menor em relação aos homens, em que 52% percebem que não há discriminação de gênero, enquanto 5% concordam totalmente (Figura 14).

Quanto mais direta a pergunta sobre discriminação de gênero mais negativa é a resposta acerca da percepção de sua existência. A temática gênero e as relações de gênero ainda são um tabu para a sociedade, estão cercadas de tetos de vidros e de chãos de vidros. Entende-se, desse modo, que as desigualdades são tão sutis e até mesmo ocultas que não são perceptíveis aos profissionais, colocando-se como uma parede que isola o indivíduo.

Fato curioso é que a percepção de discriminação dos homens aumenta quando se trata deles mesmos, 25% dos homens concordam parcialmente e totalmente que há discriminação de gênero com eles (Figura 14). Com relação às mulheres, 19% concordam com essa percepção (Figura 14). Por outro lado, quando se trata de discriminação de gênero com as mulheres, 60% das mulheres concordam parcialmente e totalmente, enquanto 35% dos homens estão nesse mesmo grau de concordância (Figura 14).

Figura 14. Percepção de discriminação no exercício da profissão



Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Observa-se a presença de viés beta na percepção dos contadores, que é a tendência a desconhecer e a ignorar as diferenças de gênero. Nota-se, também, um peso diferente na avaliação dos seus próprios comportamentos e, por conseguinte, dos comportamentos de um grupo ou de outros. Este cenário foi previsto por Welsh (1992) que alertou sobre a tendência de avaliação dos estereótipos de gênero, em que as pessoas analisam seus comportamentos de

forma mais suave. As percepções das relações estão enraizadas pelo viés beta, principalmente dos contadores homens, no entanto, quando avaliam a si próprios como um grupo que experencia desigualdade de gênero, o peso é diferente.

Esses resultados carregados de vieses possuem implicações específicas para a pesquisa em gênero. O pesquisador precisa considerar a presença de vieses na elaboração dos procedimentos de coletas de dados e, com isso, evitar perguntas diretas. Recomenda-se, dessa maneira, a utilização de uma investigação acerca da temática.

Além da própria miopia da Contabilidade, o que leva os contadores – especialmente os homens – a não visualizarem as discriminações? Proponho aqui uma ampliação do conceito de fechamento: o estado de desigualdade também é construído por meio de discursos de igualdade que os homens utilizam para manter suas posições privilegiadas e, como isso, manterem os processos de fechamento que as mulheres vivenciam.

A fim de testar a hipótese de pesquisa H2, vinculado ao constructo de pesquisa “teto de vidro” e objetivo específico b, o teste de independência qui-quadrado (Tabela 4) foi aplicado às variáveis do constructo. Verificaram-se as seguintes hipóteses estatísticas: a) H0: Não há associação entre sexo biológico e o teto de vidro; e b) H1: Existe associação entre sexo biológico e teto de vidro.

O teste foi estatisticamente significativo ao nível de significância de 1%, dado que o *p-value* foi de 0,000 (Tabela 4). Dessa forma, mesmo com a presença dos vieses na percepção dos contadores, pode-se inferir que as dificuldades e barreiras no exercício da profissão contábil paranaense estão associadas estatisticamente e são influenciadas pelo sexo biológico.

A única exceção é a variável “carga horária”, a qual não é estatisticamente dependente do sexo biológico, resultado contrário ao de Altoé (2014) em que os resultados apontam que os contadores que apresentam uma jornada excessiva de trabalho acreditam que esta dedicação reflete negativamente nas demais esferas e que, conseqüentemente, impacta na sua percepção de *work-life balance*. No entanto, devido ao contexto social dos contadores da amostra, apresentado nos dados demográficos, entende-se esse resultado.

Tabela 4. Teste de independência entre o constructo teto de vidro e sexo biológico

Itens	qui-quadrado de Pearson	Df	Significância (p-value)
Alta carga horária	7,432 ^a	4	0,115
Conciliação	15,373 ^a	4	0,004
Network	10,178 ^a	4	0,038
Assédio	113,738 ^a	4	0,000

Continua...

...continuação.

Diferença salarial	149,230 ^a	4	0,000
Imp. novo cargo	67,100 ^a	4	0,000
Há oportunidades igualitárias	65,543 ^a	4	0,000
Há igualdade salarial	134,383 ^a	4	0,000
Oportunidades de ascensão iguais	130,708 ^a	4	0,000
Há discriminação com as mulheres	111,334 ^a	4	0,000
Há discriminação com os homens	35,123 ^a	4	0,000
Há mais líderes homens	16,158 ^a	4	0,003
Há políticas de diversidade e inclusão	30,955 ^a	4	0,000
Há discriminação de gênero	85,053 ^a	4	0,000
Há critérios de promoção claros	21,298 ^a	4	0,000
Rede de relacionamento	11,477 ^a	4	0,022
Não aceitabilidade ordens de mulheres	113,438 ^a	4	0,000

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

De forma mais específica, investigou-se a percepção de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos contadores paranaenses (Tabela 5). Contrariando toda a literatura existente, apenas 15% dos homens afirmaram que não dividem de forma igualitária as atividades domésticas. É preciso considerar que houve na percepção dos homens, em relação à diferença de gênero na remuneração, um viés comprovado pela estatística empregada na análise dos dados. Outro fator identificado, é que a maioria dos contadores não possui filhos e que houve a presença de viés beta nos resultados de percepção das diferenças de gênero dos contadores paranaenses. Conforme destacou Welsh (1992), nota-se ainda uma tendência de analisar de forma mais suave os próprios comportamentos quanto se trata de estereótipos de gênero.

Sobre a conciliação satisfatória do trabalho com a vida pessoal, o *work life balance*, os homens possuem uma percepção maior de equilíbrio em comparação à percepção das mulheres (Tabela 5).

Diante desse cenário, confirma-se a hipótese de pesquisa H2 de que as mulheres vivenciam, em grau maior que os homens, barreiras e inibidores de ascensão na profissão contábil em função de gênero, assim como Silva (2016) identificou – em um contexto mais específico – que o teto de vidro também está presente na contabilidade.

Há um discurso pós-feminista que permeia grande parte da sociedade ocidental, em que a igualdade é percebida como sendo alcançada e que o mito da "escolha", que ignora as restrições sociais e culturais, é um fator para isso (Haynes, 2017). Porém, as desigualdades permanecem.

Tais desigualdades são reproduzidas pela miopia dos profissionais e pela própria Contabilidade. No entanto, essa miopia é originada pelo próprio contexto social e faz parte da estratégia do sistema capitalista de constituir trabalhadores marginalizados com base em gênero, raça, sexualidade, entre outros. Imagina-se, assim, como seriam os resultados dessa pesquisa se houvesse outras categorias de análise ou “variáveis” ligadas à interseccionalidade. Além disso, tal discurso faz parte da sustentação da posição privilegiada de alguns grupos.

Trata-se da história de riqueza e poder. Observamos uma famosa norma social de riqueza como medida de sucesso e precisamos perguntar: Por quê? Qual é a diferença que isso faz? A construção social do status e as implicações sociais que se manifestam nos obrigam a essa análise (Lehman, 2012).

Tabela 5. Percepção dos contadores sobre o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal

Tetos de Vidro	Sim			Não		Não se aplica		Total
	H	M	Total	H	M	H	M	
Há divisão igualitária das atividades domésticas	325	162	487	88	95	158	120	571
	57%	43%	51%	15,41%	25,19%	27,67%	31,83%	377
Há conciliação satisfatória do trabalho com a vida pessoal	455	260		116	117	-	-	
	80%	69%		20%	31%	-	-	

Fonte: Dados da Pesquisa (2017). Nota: H: Homens; M: Mulheres.

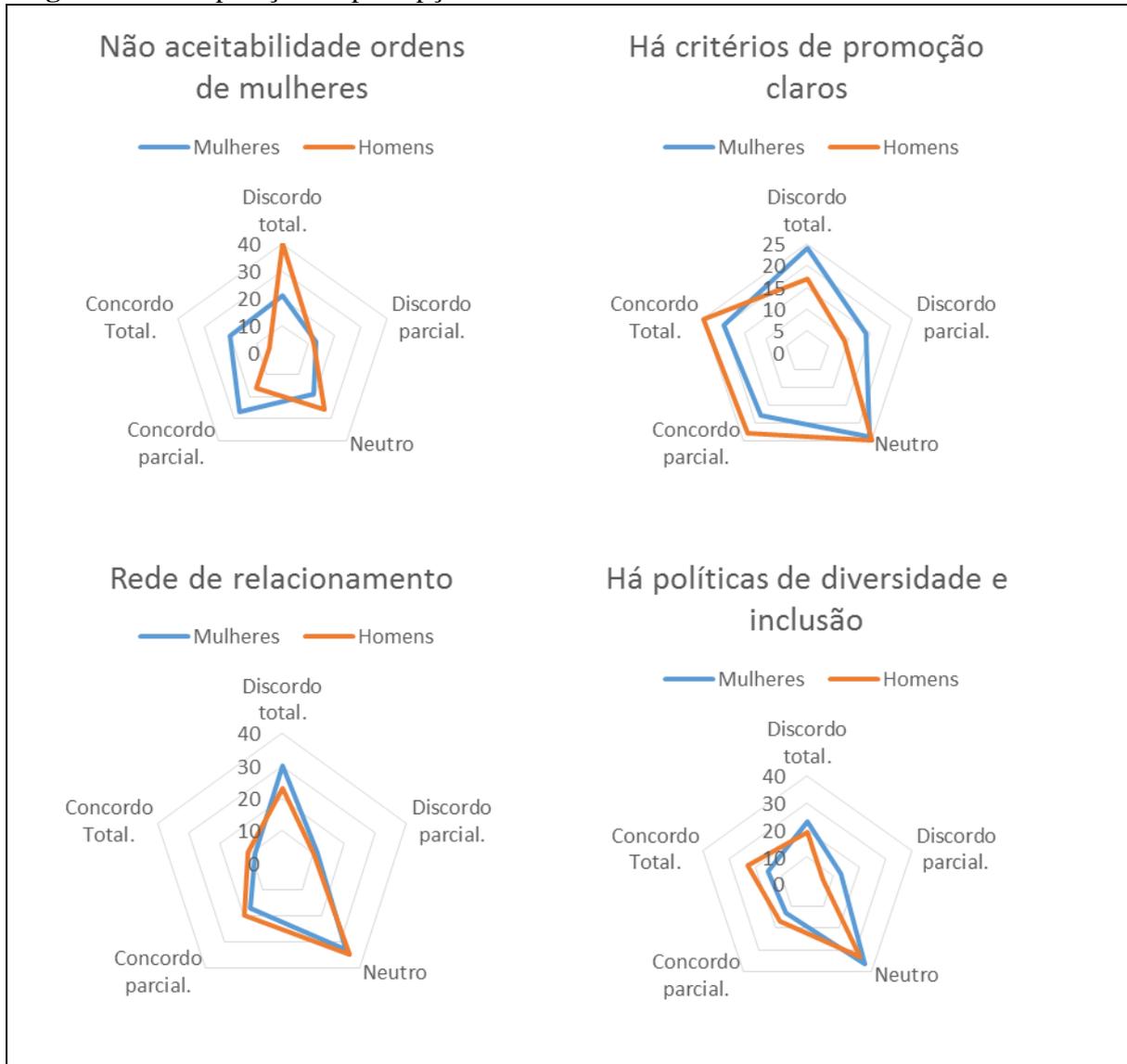
4.3.1 Percepções quanto ao Teto de Vidro

A hipótese de pesquisa H2 foi comprovada: as mulheres, em maior grau que os homens, vivenciam dificuldades e barreiras no exercício da profissão contábil exclusivamente em função de gênero. Além do teste estatístico, o cruzamento e interpretação – com base na teoria – das variáveis citadas na subseção anterior comprovam essa hipótese.

No entanto, nota-se que essas desigualdades são invisíveis para os profissionais. Os contadores homens são os que mais negam sua existência, porém, quando avaliam a si mesmos, atribuem maior desigualdade do que em relação a eles avaliando as mulheres contadoras.

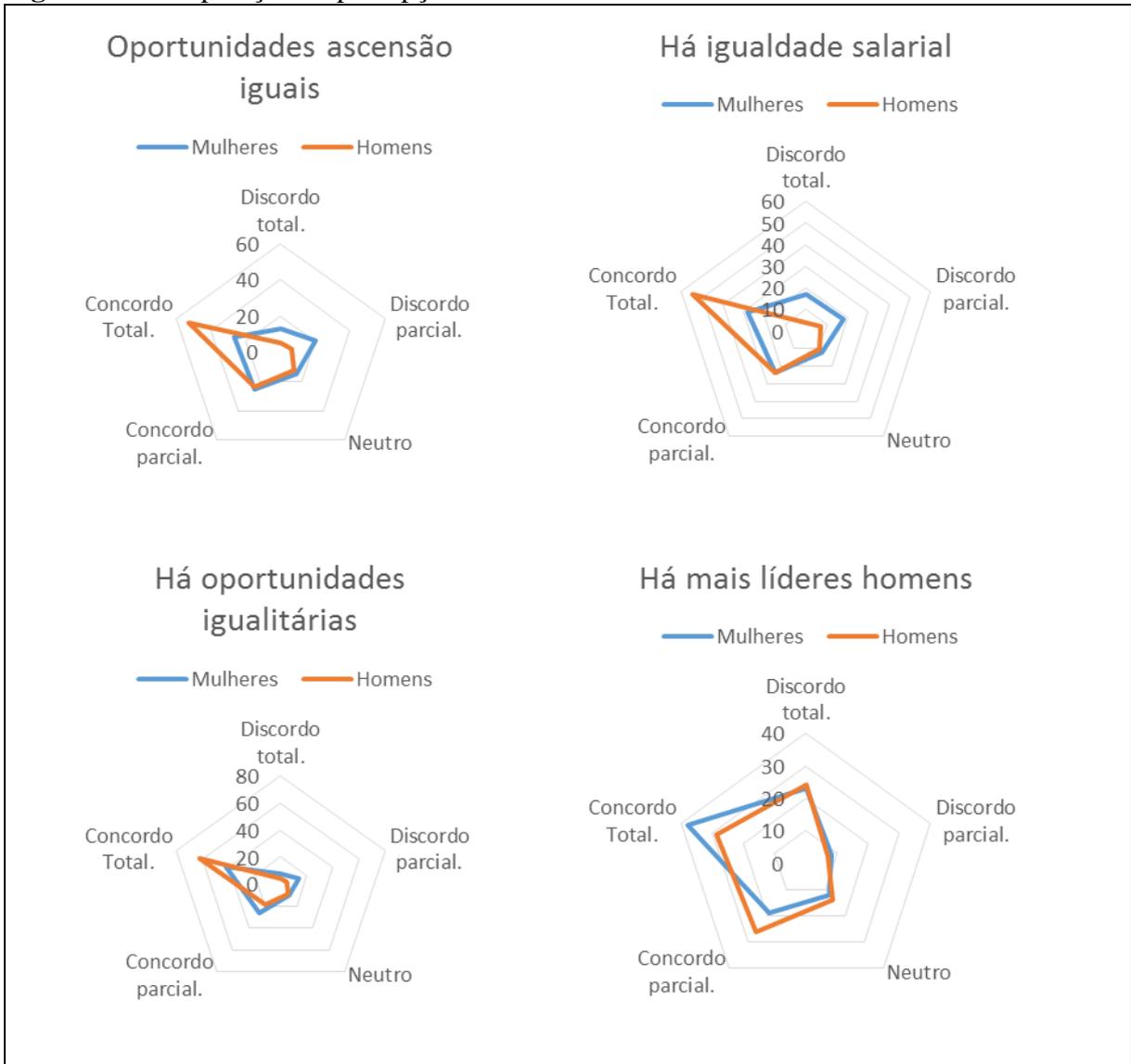
Nesse contexto, todos os dados apresentados na seção 4.2 são apresentados novamente de forma comparativa nas respostas entre homens e mulheres (Figuras 15, 16 e 17), com o significado das cores atribuídas aos homens e mulheres. Caro leitor, atente-se na leitura das figuras, estamos desafiando os estereótipos de gênero.

Figura 15. Comparação da percepção de homens e mulheres sobre os tetos de vidros



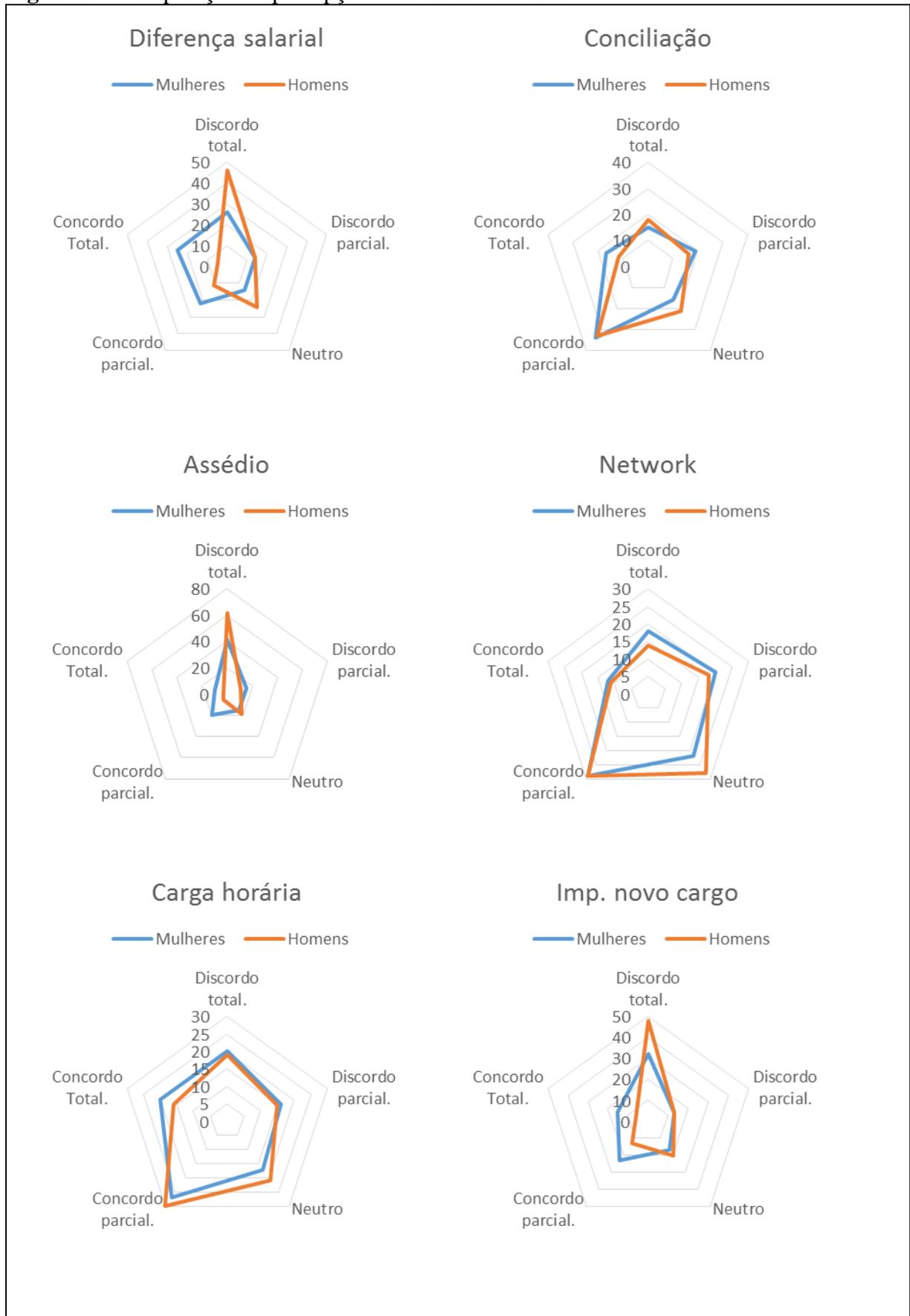
Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Figura 16. Comparação da percepção de homens e mulheres sobre os tetos de vidros



Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Figura 17. Comparação da percepção de homens e mulheres sobre os tetos de vidros



Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Nota-se, de forma geral, a presença do viés beta nas respostas dos contadores, independente de sexo biológico, como uma tendência para minimizar ou ignorar as diferenças de gênero (Hare-Mustin & Marecek, 1988) ou, também, para desconhecer, o que demonstra que as respostas possuem alta carga de percepções profundamente enviesadas.

É visível a diferença de percepção entre homens e mulheres: para a maioria dos homens, não é uma realidade a presença de tetos de vidro, sendo que a maioria das respostas para as variáveis concentram-se no item “discordo totalmente”. Mesmo os itens que possuíram maior impacto, como a alta carga horária, a dificuldade em realizar *network* e a conciliação entre a vida familiar e profissional, o percentual de concordância foi maior entre as mulheres.

Mediante esses resultados, especificamente os dos homens contadores, amplio aqui a discussão de Scott (1995) e Loft (1992) de que gênero também pode ser usado discursivamente para estabelecer significado por meio do discurso da igualdade, especialmente pelo discurso atual da sociedade sobre a igualdade. O significado também é construído em termos de igualdade, então a ideia de igualdade dos sexos é uma forma importante de especificar ou estabelecer significado, bem como manter a posição privilegiada de um grupo.

4.4 SEGREGAÇÃO HORIZONTAL

Inicialmente, demonstra-se a distribuição dos contadores paranaenses de acordo com os cargos ocupacionais (Tabela 6):

Tabela 6. Distribuição de sexo biológico por cargo de atuação profissional

Sexo Biológico	Cargos								Total	
	Analista	Assistente/Auxiliar	Consultor	Diretor	Gerente	Outro	Proprietário/Sócio	Supervisor		
Homem		85	49	25	36	69	108	170	29	571
	% em cargo	60,3%	38,6%	67,6%	75,0%	60,0%	59,0%	68,3%	60,4%	60,2%
	% do Total	9,0%	5,2%	2,6%	3,8%	7,3%	11,4%	17,9%	3,1%	60,2%
Mulher		56	78	12	12	46	75	79	19	377
	% em cargo	39,7%	61,4%	32,4%	25,0%	40,0%	41,0%	31,7%	39,6%	39,8%
	% do Total	5,9%	8,2%	1,3%	1,3%	4,9%	7,9%	8,3%	2,0%	39,8%

Continua...

...continuação.

		141	127	37	48	115	183	249	48	948
Total	% em cargo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	% do Total	14,9%	13,4%	3,9%	5,1%	12,1%	19,3%	26,3%	5,1%	100%

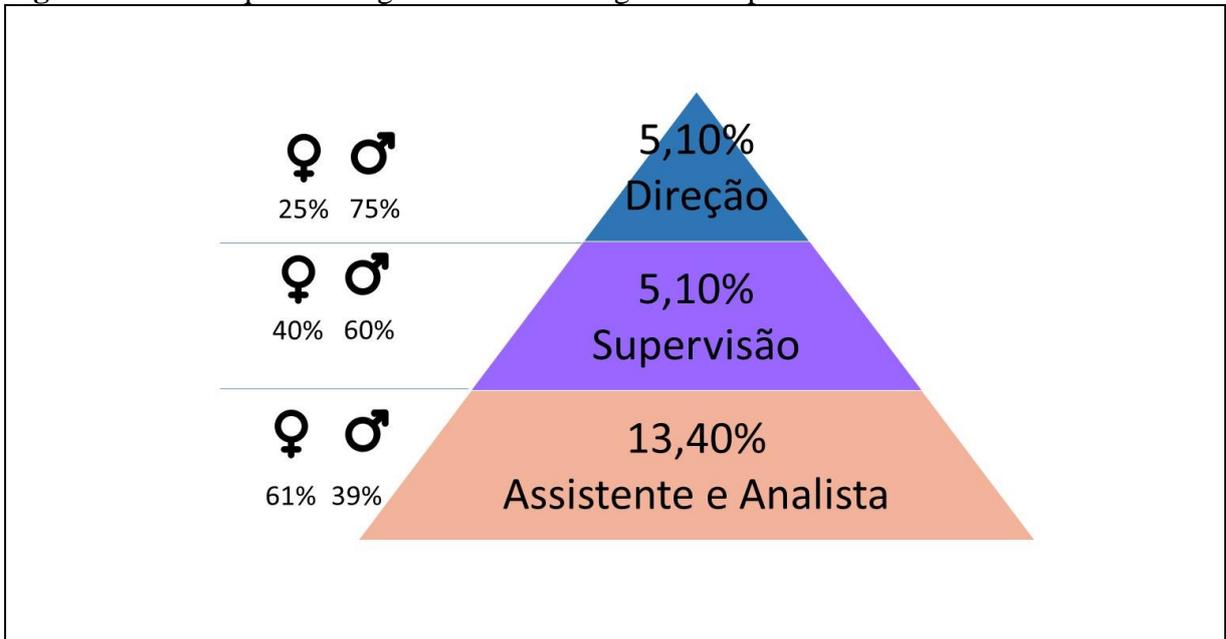
Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Observa-se que 13,40% dos contadores compõem a base da hierarquia profissional, ou seja, possuem o cargo de assistente e auxiliar. Destes, 61,40% são mulheres e 38,60% são homens. Esse cenário permanece ao se analisar o cargo de analista, que representa 14,90% da ocupação total, dos quais 60,30% são homens e 39,70% são mulheres (Tabela 6).

Continuando a análise pela lógica da hierarquia organizacional, os supervisores representam 5,10% da ocupação total, em que 60,40% são homens e 39,60% são mulheres. Os gerentes representam 12,10% da amostra e tal ocupação é preenchida por 60% de homens e 40% de mulheres (Tabela 6). Observa-se que neste cenário de gerência média a concentração por sexo biológico se altera.

O cargo de diretor é composto por 75% de homens e 25% por mulheres, representando 5,10% do total (Tabela 6). Na China, Xiao *et al.* (2013) identificaram que as mulheres representam aproximadamente 6,80% dos CEOs. Nota-se que não houve avanços desde o estudo seminal de Hopwood (1987), em que, há 30 anos, os altos escalões da contabilidade já eram destinados aos homens. Com relação a outras carreiras, a de consultor representa 3,90% do total, preenchida por 67,6% de homens e 32,4% de mulheres (Tabela 6). A opção “outro” foi assinalada por 19,30% dos contadores e inclui outras atividades (Tabela 6).

Diante desse cenário é possível afirmar que, à medida que aumenta a escala da hierarquia organizacional, diminuiu a representatividade das mulheres em tais posições (Figura 18). Ainda, há uma concentração de mulheres nos cargos de assistente e analista e maior concentração de homens nos altos cargos da hierarquia organizacional. As mulheres são esmagadoramente dominantes nos níveis mais baixos da função e estão em minoria nos níveis mais elevados (Loft, 1992). Diante desses resultados, o ingresso das mulheres na profissão contábil não alterou a estrutura de gênero na profissão (Kirkham & Loft, 1993). Roberts & Coutts (1992) identificaram que as funções como datilógrafas e secretárias eram atribuídas às profissionais mulheres. No contexto contábil paranaense, afirma-se que as funções de assistente e analista são atribuídas às profissionais mulheres. As mulheres já são maioria dentre os graduados em Ciências Contábeis, porém permanecem sub-representadas em cargos seniores em empresas de contabilidade (Adapa, Rindfleish & Sheridan, 2016).

Figura 18. Hierarquia de cargos sob a ótica de gênero na profissão contábil

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Mesmo muitos anos após o ingresso das mulheres na profissão contábil, a literatura dos anos noventa ainda revelava a dificuldade das contadoras em acessar aos altos cargos da hierarquia organizacional (Ciancanelli *et al.*, 1990) e, apesar de décadas depois, o cenário ainda se mantém. Há duas décadas a ausência de mulheres nos altos cargos da hierarquia em Contabilidade tem sido explicada como fenômeno do teto de vidro (Kirkham & Loft, 1993). De acordo com os resultados encontrados nesta pesquisa, afirma-se que há quatro décadas há uma ausência expressiva de mulheres nos altos cargos da profissão contábil.

Portanto, a justificativa e argumento de que o aumento de mulheres na profissão resolveria as questões de desigualdade é falido. Os argumentos de que tais diferenças ocorrem em virtude de elas entrarem posteriormente na profissão, o chamado atraso histórico na literatura, são insustentáveis. Inclusive, o próprio discurso de igualdade é falido.

Além da tendência de concentração das mulheres nos níveis inferiores de tomada de decisão e autoridade na profissão contábil, Welsh (1992) destaca que há uma tendência de concentração em determinadas especialidades. A fim de identificar se há concentração de gênero nas especialidades contábeis paranaenses, a pesquisa investigou a segregação horizontal (Tabela 7).

Tabela 7. Distribuição de sexo biológico por especialidade contábil

Especialidade de atuação	Sexo Biológico		Total
	Homens	Mulheres	
Auditoria	27 69,23%	12 30,77%	39 4,11%
Contabilidade Societária/Geral	113 58,25%	81 41,75%	194 20,46%
Contabilidade Tributária/Fiscal	192 62,34%	116 37,66%	308 32,49%
Departamento de Pessoal	23 35,94	41 64,06%	64 6,75%
Ensino	19 61,29%	12 38,71%	31 3,27%
Gestão/Contabilidade Gerencial/Controladoria	184 63,89%	104 36,11%	288 30,38%
Perícia Contábil	13 54,17%	11 45,83%	24 2,53%
Total	571 -	377 -	948 100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

O maior eixo de atuação dos contadores paranaenses é na contabilidade tributária e fiscal (32,49%) e também na contabilidade gerencial, controladoria e gestão, com 30,46% do total (Tabela 7). Por outro lado, são poucos os profissionais que atuam nas especialidades de perícia, auditoria e ensino, resultado esse compreensível devido ao perfil e tamanho das empresas nas quais os profissionais atuam.

Nota-se que há uma concentração expressiva de gênero nas especialidades contábeis auditoria e departamento de pessoal. Na auditoria, 69,23% das ocupações são preenchidas por homens. Logo, no departamento de pessoal, 64,06% das funções são ocupadas pelas mulheres. Ainda, há uma maior concentração de homens nas especialidades gestão, contabilidade gerencial e controladoria (63,89%), contabilidade tributária (62,34%) e ensino (61,29%) (Tabela 7).

Há hierarquias nas especialidades contábeis sob a ótica de gênero (Khalifa, 2013; Witz, 1992), em que quanto mais pronunciada como pública mais masculina é percebida. O profissional masculino dispêndia, assim, de maior tempo para trabalhar sem interrupções de casa. Portanto, trabalhar por longas horas na auditoria foi visto como normal e que, por isso, "muitas mulheres simplesmente não almejassem essa especialidade". Aqui reside o poder dos discursos profissionais como formas incontestáveis de dar sentido ao trabalho, que dissuade o profissional, pois há aqueles que procuram um "equilíbrio entre trabalho e vida" (Khalifa,

2013). O discurso que ignora as práticas sociais e organizacionais que condicionam o profissional a essa “escolha” encontra fechamento (Silva, 2016) e o impede de ingressar em especialidades de prestígio, manifestando, assim, a natureza discriminatória dos discursos (Khalifa, 2013).

Em vez de apenas comparar o número de mulheres em homens em cada especialidade, precisamos entender o significado dessas posições e examinar a participação da contabilidade na sustentação desses valores (Lehman, 2012). A Contabilidade perpetua as desigualdades por meio da concentração de gênero em suas especialidades, em que as especialidades com maior prestígio, *status* e remuneração são fechadas às mulheres. Verifica-se, portanto, que há uma divisão sexual do trabalho dentro da própria profissão.

Isso não é uma escolha das mulheres, são arranjos socialmente estruturados que promovem desigualdades. Tal cenário ilustra o silêncio e omissão da própria pesquisa contábil, que mantém o conservadorismo, oculta as desigualdades e nega o aspecto social da Contabilidade por meio do foco no aspecto econômico apenas (Gallhofer, 1998).

Desse modo, é necessário lançar luz sobre as experiências de vida daqueles que são afetados pelas práticas sociais institucionalizadas e dar voz e visibilidade aos marginalizados ou adversamente afetados pela contabilidade (Equality, diversity and inclusion in accounting, 2016).

Para tanto, foi aplicado o teste de independência para as variáveis sexo biológico, cargo de atuação profissional e especialidade contábil (Tabela 8). Verificaram-se as seguintes hipóteses estatísticas: a) H0: Não há associação entre sexo biológico e a especialidade contábil e cargo; e b) H1: Existe associação entre sexo biológico e a especialidade contábil e cargo.

O teste foi estatisticamente significativo ao nível de significância de 1%, dado que o *p-value* foi de 0,000 (Tabela 8). Dessa forma, pode-se inferir que o cargo de atuação profissional, bem como a especialidade contábil, estão estatisticamente associados e são influenciados pelo sexo biológico.

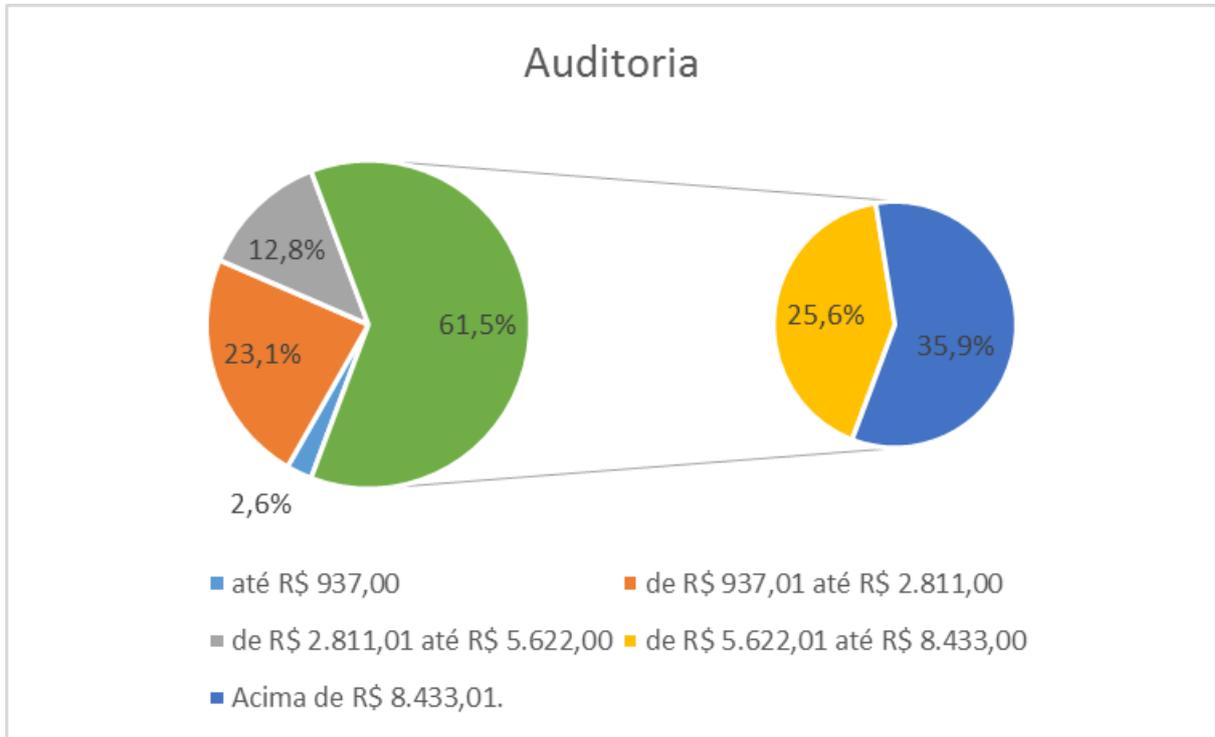
Tabela 8. Teste de independência entre as variáveis especialidade e cargo

Itens da análise	Qui-quadrado de Pearson			Razão de verossimilhança		
	Valor	Df	Significância Sig. (2 lados)	Valor	Df	Significância Sig. (2 lados)
Especialidade	19,969 ^a	6	,003	19,599	6	,003
Cargo	36,890 ^a	7	,000	36,684	7	,000

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

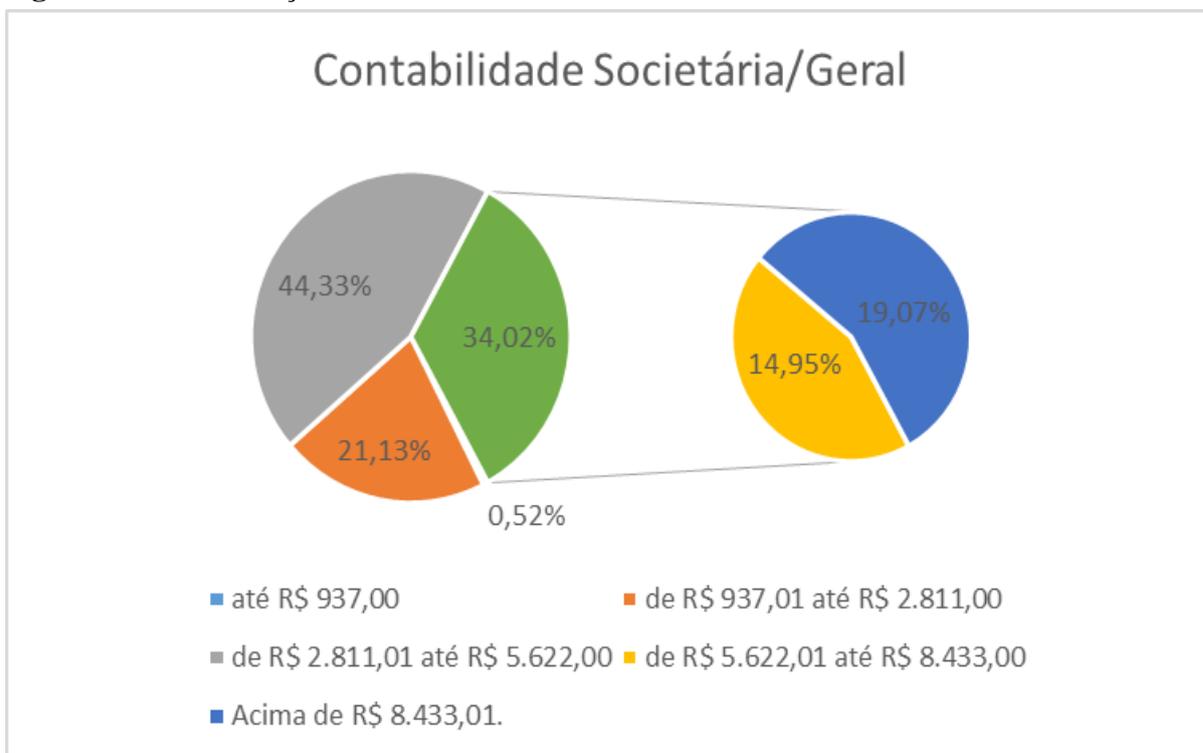
Na sequência, apresenta-se a remuneração mensal vinculada a cada especialidade contábil (Figura 19 a 24):

Figura 19. Remuneração - Auditoria



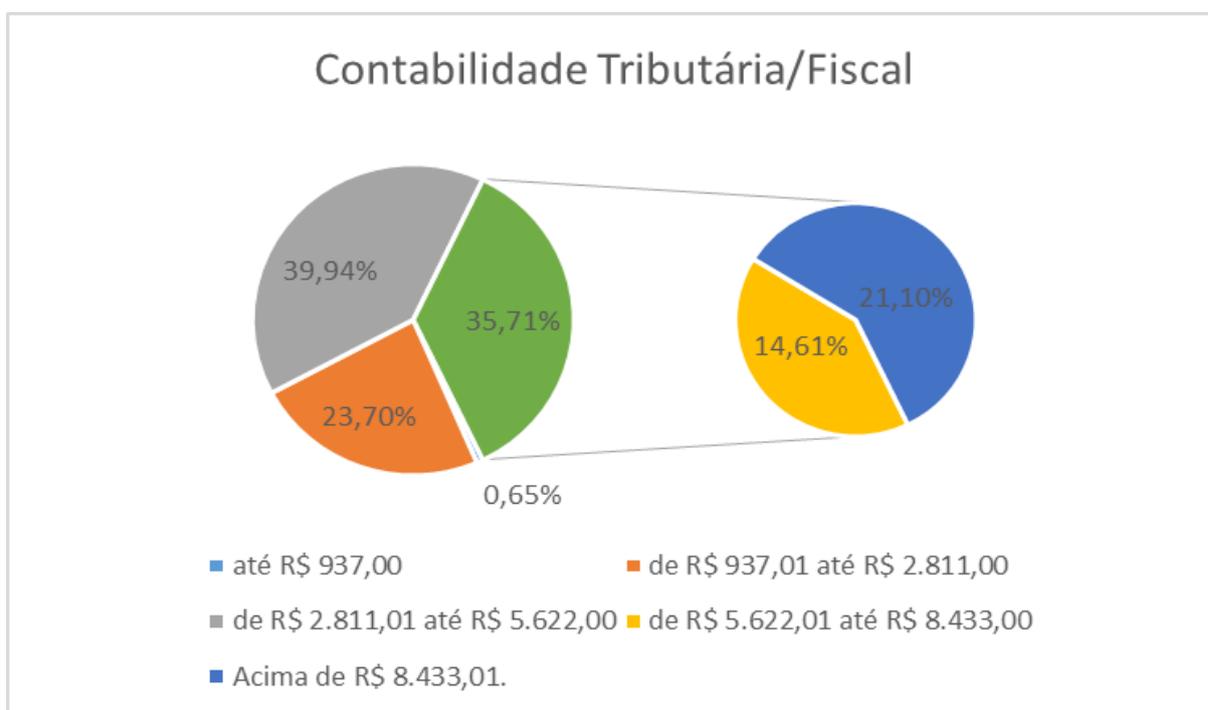
Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Na especialidade auditoria, 61,50% dos salários concentram-se nas faixas máximas. 25,60% dos salários estão na faixa de R\$ 5.622,01 a R\$ 8.433,00 e 35,90% na faixa acima de R\$ 8.433,00. A auditoria é a especialidade contábil paranaense que possui a maior remuneração (Figura 19) e também a especialidade que possui maior concentração de homens. Na contabilidade societária e geral, a remuneração é mais distribuída (Figura 20): 44,33% dos contadores que atuam nessa especialidade recebem uma remuneração entre as faixas de R\$ 2.811,01 a R\$ 5.622,00 (Figura 20). As maiores faixas representam um total de 34,02%, dos quais 19,07% dos contadores recebem acima de R\$ 8.433,01 e 14,95% dos contadores recebem entre R\$ 5.622,01 a R\$ 8.433,00 mensais (Figura 20).

Figura 20. Remuneração – Contabilidade Societária/Geral

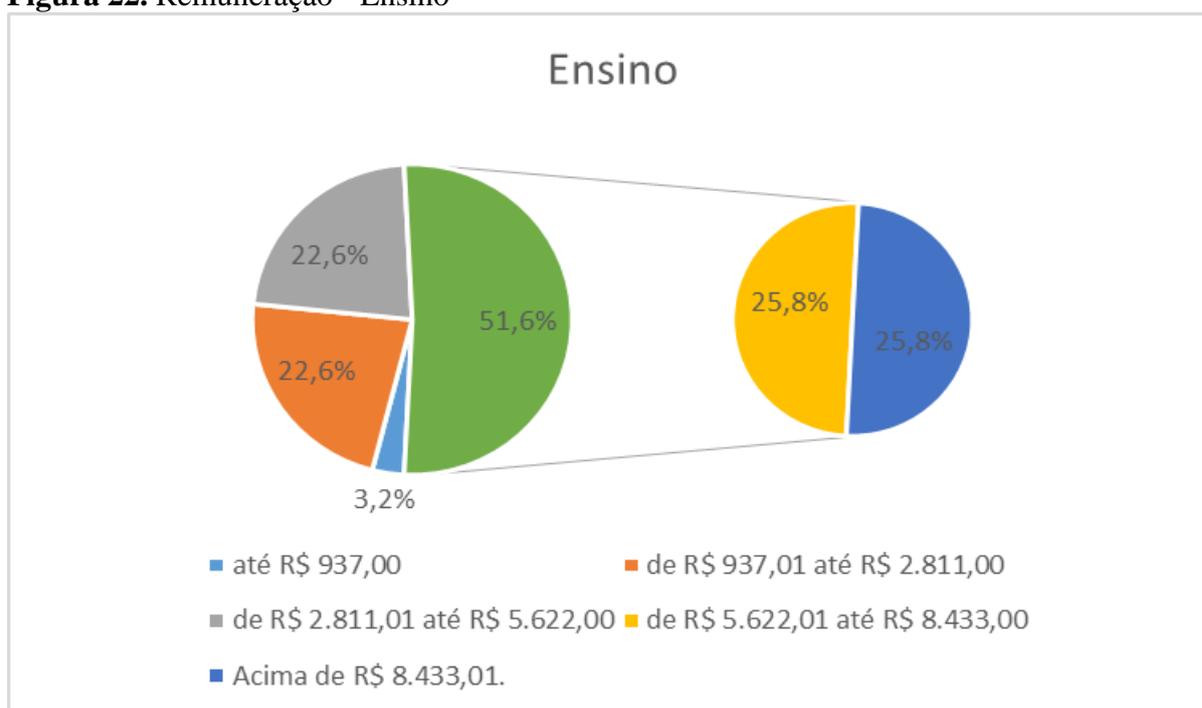
Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Um das maiores áreas de atuação dos contadores paranenses é a contabilidade tributária e fiscal. A remuneração dessa especialidade concentra-se nas faixas salariais mais baixas: 23,70% dos contadores que atuam na área tributária recebem uma remuneração de até R\$ 2.811,00 e 39,94% dos profissionais recebem de R\$ 2.811,01 até R\$ 5.622,00, totalizando 63,64% (Figura 21).

Figura 21. Remuneração – Contabilidade Tributária/Fiscal

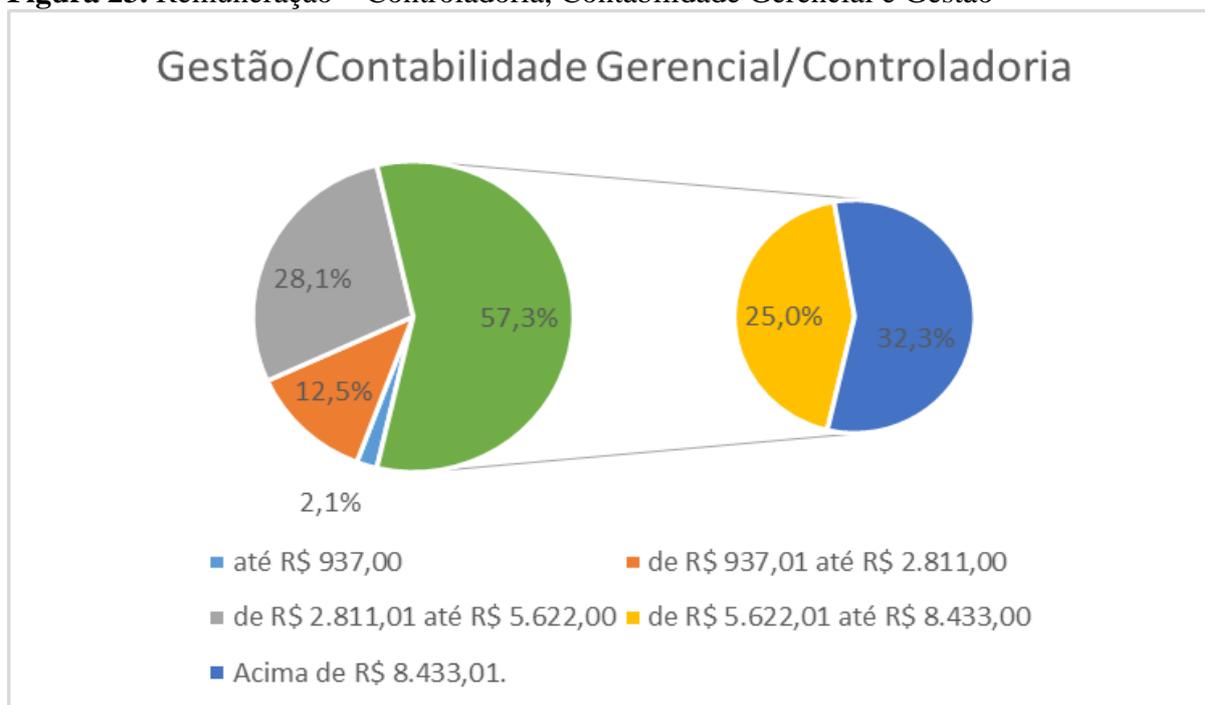
Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Outra área de atuação dos profissionais contadores é o ensino (Figura 22). Observa-se que 25,80% dos professores em Ciências Contábeis recebem entre R\$ 5.622,01 até R\$ 8.433,00 e 25,80% dos professores acima de R\$ 8.433,01, totalizando 51,60% dos profissionais que atuam nessa área (Figura 22).

Figura 22. Remuneração - Ensino

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

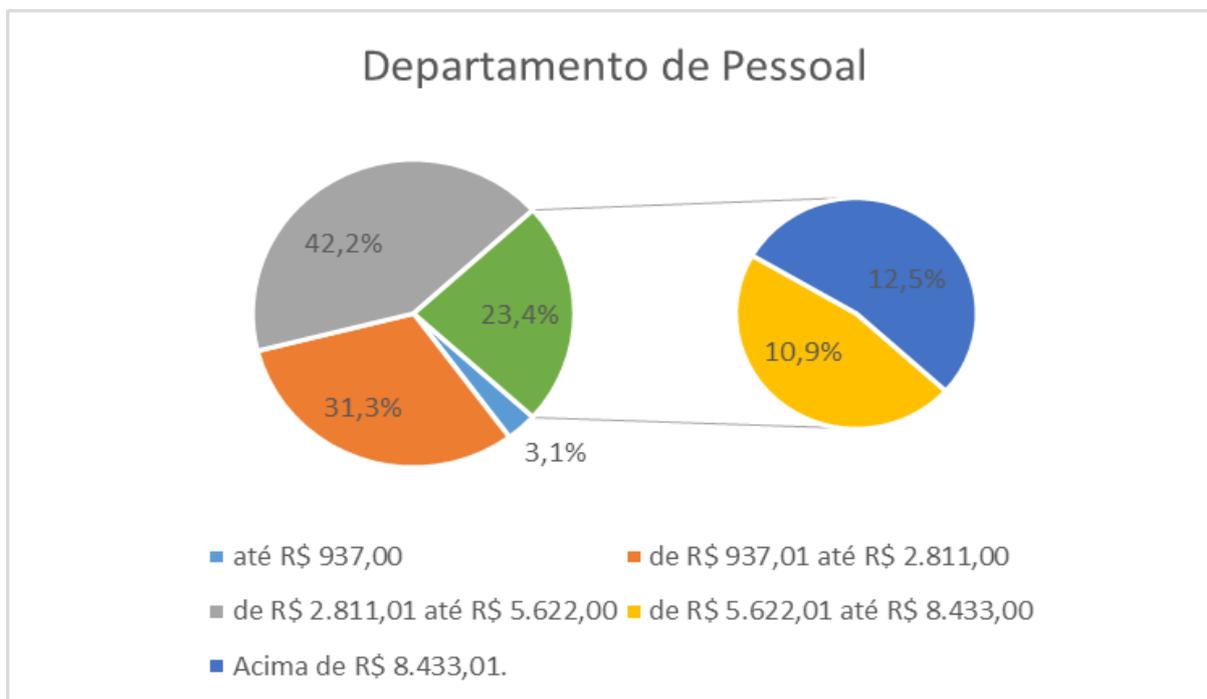
Na área de controladoria, gerencial e gestão há uma concentração de salários nas faixas máximas (Figura 23). Dos profissionais que atuam nessa especialidade, 25,00% recebem entre R\$ 5.622,01 até R\$ 8.433,00 e 32,3% dos contadores têm uma remuneração acima de R\$ 8.433,01, destaca-se ainda que também há uma concentração de homens nessa especialidade (Figura 23). No estudo de Khalifa (2013), a especialidade consultoria e gestão também está associada a uma identidade de gênero masculina.

Figura 23. Remuneração – Controladoria, Contabilidade Gerencial e Gestão

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

O cenário observado na especialidade controladoria, contabilidade gerencial e gestão (Figura 24) se altera na análise dos profissionais que atuam na área de departamento de pessoal (Figura 24).

A maioria dos salários, percentual correspondente a 42,20%, concentra-se na faixa salarial de R\$ 2.811,01 até R\$ 5.622,00, e a faixa salarial de segunda maior concentração é a faixa de R\$ 937,01 até R\$ 2.811,00, correspondendo a 31,30% dos profissionais que atuam nessa especialidade (Figura 24). O departamento de pessoal é, claramente, a especialidade contábil parananense que concentra as remunerações nos níveis mais baixos e é também a especialidade que possui uma maior concentração de mulheres atuando – em relação aos homens.

Figura 24. Remuneração – Departamento de Pessoal

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

As especialidades contábeis estão articuladas sob a ótica de gênero, quanto mais pública mais masculina é uma especialidade (Witz, 1992), quanto mais pública e masculina maior remuneração atrelada. As especialidades masculinas possuem uma barreira de entrada estabelecida por meio de processos de fechamento, configurando-se como um tipo de discriminação. Trata-se, portanto, de uma segmentação de classe de profissionais e de uma feminização das especialidades, noções utilizadas como estratégia para manter um grupo de privilegiados.

Uma vez que a condição das mulheres na sociedade é a de subordinação, a feminização crescente da contabilidade afeta a busca de uma posição privilegiada da profissão no sistema capitalista. Como resultado, estruturas patriarcais complexas evoluem para reduzir a ameaça à profissionalização que a feminização pode representar e também para reduzir as contradições entre o papel subordinado da mulher na sociedade e seu papel relativamente privilegiado em ocupações profissionais aspirantes (Roberts & Coutts, 1992).

Adicionalmente à remuneração de cada especialidade, analisou-se também se há uma hierarquia de *status* entre as especialidades contábeis por meio da percepção dos contadores. Os respondentes foram convidados a elencá-las em uma escala de 1 a 7, sendo 1 para a mais importante e 7 para a menos importante (Tabela 9).

Tabela 9. *Status* atribuído às especialidades contábeis

	Tributária	DP	Contabilidade Geral	Perícia	Auditoria	Gestão-Controladoria	Ensino
Média	3,42	3,81	3,79	4,28	4,18	3,76	4,77
Mediana	3	4	4	4	4	4	5
Mínimo	1	1	1	1	1	1	1
Máximo	7	7	7	7	7	7	7

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Embora os resultados sejam lineares, é possível afirmar que a especialidade contábil tributária é a de maior *status* entre os contadores paranaenses. Em segundo lugar está a especialidade gestão e controladoria e, em terceiro, a contabilidade geral.

Apenas no departamento de pessoal há maior concentração de mulheres e é a especialidade que possui menor remuneração, não contando com *status* significativo. Além disso, está ligada a pessoas, relaciona-se ao cuidado, função tipicamente feminina. Por outro lado, as primeiras posições em termos de *status* e de salários são predominantemente masculinas (Tabela 10).

Tabela 10. *Status* atribuído às especialidades contábeis

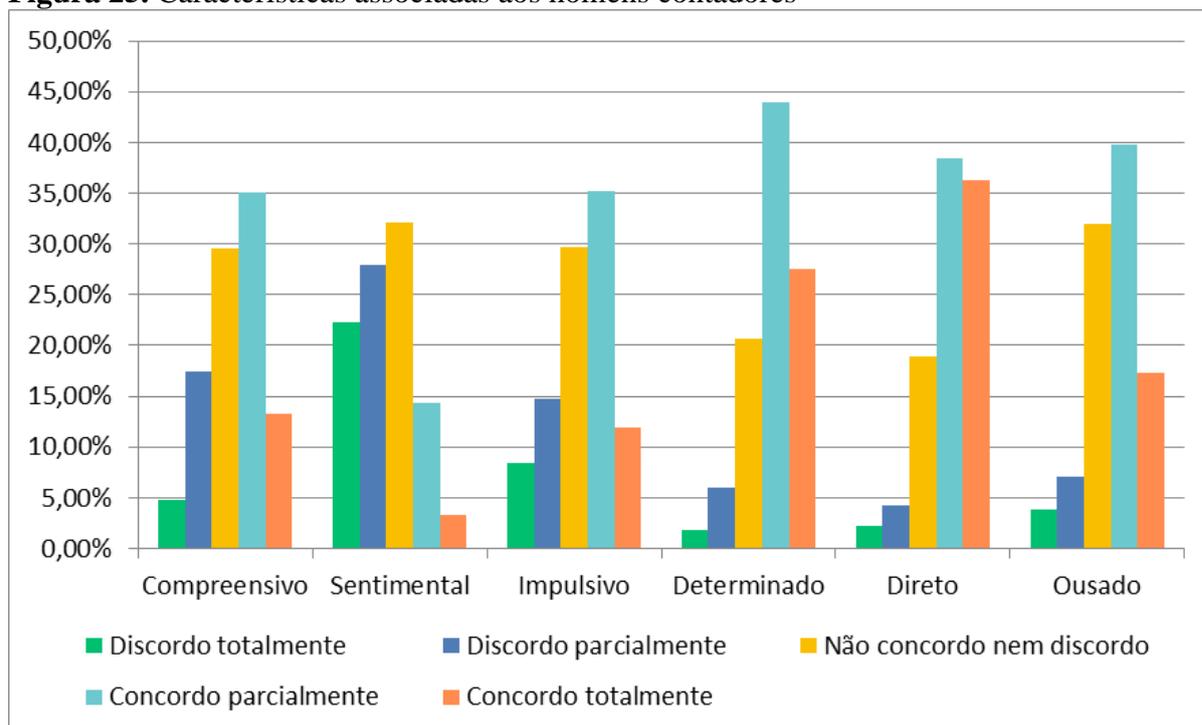
Especialidade	<i>Status</i>	Salário	Concentração
Tributária	1°	5°	Homens
Departamento de pessoal	4°	7°	Mulheres
Contabilidade Geral	3°	4°	Homens
Perícia	6°	6°	Homens
Auditoria	5°	1°	Homens
Gestão-Controladoria	2°	2°	Homens
Ensino	7°	3°	Homens

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Para complementar a análise da segregação horizontal, realizou-se também a análise das características associadas aos homens e às mulheres e como essas características são associadas às especialidades contábeis (Witz, 1992) (Figura 27).

A associação de características aos profissionais homens e mulheres é um mecanismo de discurso empregado para estabelecer significado por meio da diferenciação. São características que, quando percebidas como naturais, constroem o significado da diferença sexual e também o significado das ocupações (Kirkham & Loft, 1993; Acker, 1990).

Inicialmente, apresentam-se as características associadas aos contadores homens (Figura 25).

Figura 25. Características associadas aos homens contadores

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Quanto à característica “compreensivo”, 35,05% dos respondentes concordam parcialmente que os homens contadores paranaenses são compreensivos e 29,59% não concordam nem discordam. Essas duas faixas concentram as maiores avaliações (Figura 25). Logo, na característica “sentimental”, obteve-se como maior resultado a escala neutra (32,11%), discordo parcialmente (27,91%) e discordo totalmente (22,25%) (Figura 25). Este cenário altera-se em relação à característica “impulsivo”, em que a maior concentração de respostas está nas faixas concordo parcialmente (35,26%) e, na sequência, na escala neutra (29,70%) (Figura 25).

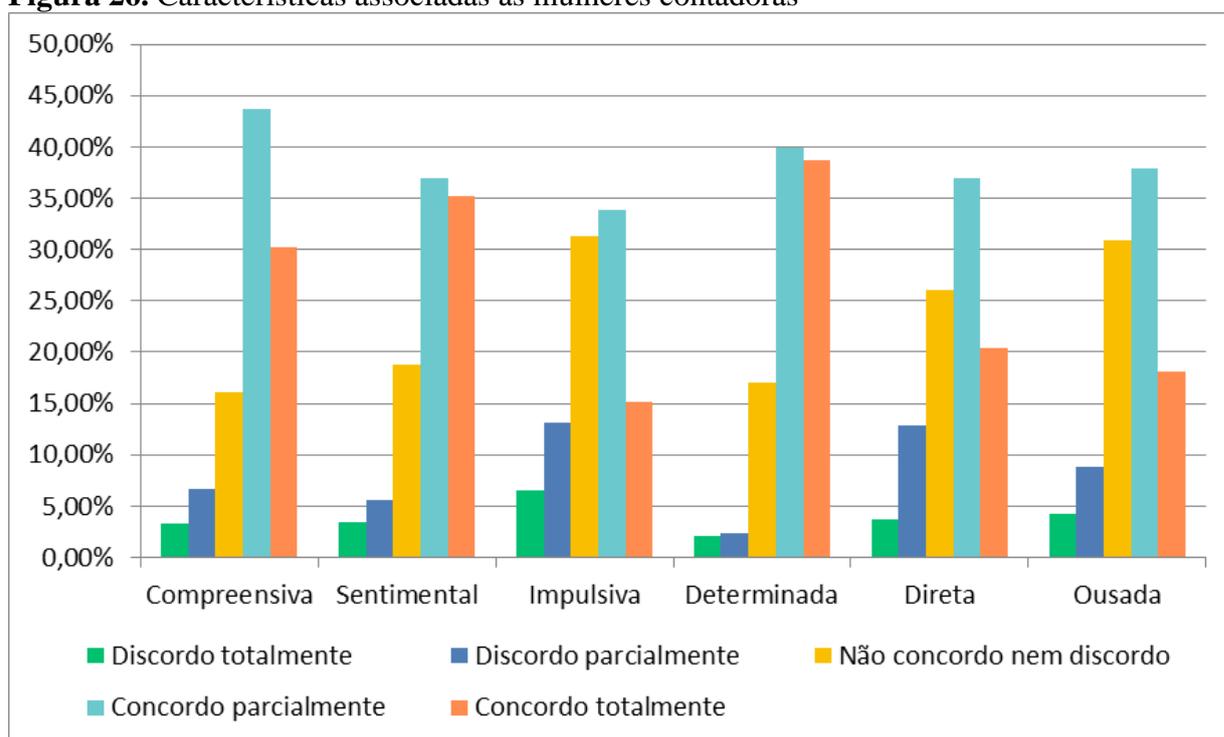
As próximas características obtiveram maior grau de concordância para os homens, ou seja, eles são mais avaliados como determinados, diretos e ousados do que compreensivos, sentimentais ou impulsivos. Os homens contadores foram avaliados como determinados – nas escalas concordo parcialmente e concordo totalmente – 43,97% e 27,60%, respectivamente, com uma somatória de 71,57% (Figura 25).

O mesmo parece se repetir com a característica “direto”, em que 38,41% concordam parcialmente e 36,31% concordam totalmente que os homens contadores paranaenses possuem essa característica (Figura 25). Na característica ousadia, houve um percentual maior de respostas na escala concordo parcialmente (39,77%). No entanto, a escala concordo totalmente possui 17,31% e a neutra 32% (Figura 25).

As mulheres contadoras são percebidas como mais compreensivas do que em relação aos homens, sendo que os percentuais da escala concordo parcialmente e totalmente são os maiores e correspondem a 43,65% e 30,22%, respectivamente (Figura 26). Observa-se o mesmo cenário em relação à característica “sentimental”: 36,94% concordam parcialmente e 35,26% concordam totalmente que as mulheres contadoras são sentimentais. Comparando tais avaliações com as avaliações dos homens, nota-se que as mulheres são o grupo que são mais avaliadas como sentimentais (Figura 26).

A característica “impulsividade” obteve uma linearidade de avaliação entre homens e mulheres, em que as avaliações se concentram na escala concordo parcialmente (33,89%) e na escala neutra (31,37%) (Figura 26). Constata-se que as mulheres também foram avaliadas como mais determinadas em relação aos homens, 39,87% concordam parcialmente e 38,72% concordam totalmente que essa é uma característica das mulheres contadoras paranaenses (Figura 26).

Esse cenário de percepção e avaliação altera-se nas características direção e ousadia. As mulheres são consideradas diretas para 57,40% (em que 36,94% concordam parcialmente e 20,46% concordam totalmente) (Figura 26). Em relação à característica “ousadia”, 37,88% concordam parcialmente que as mulheres contadoras são ousadas e 18,05% concordam totalmente com a presença dessa característica (Figura 26). Nota-se que a percepção da característica direção e ousadia é maior do que a percebida no grupo dos homens. As mulheres são avaliadas e percebidas como mais sentimentais, compreensivas e determinadas.

Figura 26. Características associadas às mulheres contadoras

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Para certificar-se de fato que a percepção de características comuns a certos grupos e distintas a outros realmente integra as relações de gênero da profissão contábil paranaense, aplicou-se o teste de qui-quadrado para responder as seguintes hipóteses: H0: não há relação entre a percepção de características e sexo biológico e H1: há relação entre a percepção de características e o sexo biológico. O resultado do teste é apresentado na Tabela 10:

Tabela 10. Teste de independência entre as variáveis características e sexo biológico

Sexo biológico	Características	Qui-quadrado de Pearson			Razão de verossimilhança		
		Valor	Df	Significância Sig. (2 lados)	Valor	Df	Significância Sig. (2 lados)
Ho mem	Compreensivo	81,657 ^a	4	,000	83,430	4	,000
	Sentimental	46,739 ^a	4	,000	47,089	4	,000
	Impulsivo	14,463 ^a	4	,006	14,586	4	,006
	Determinado	40,800 ^a	4	,000	42,027	4	,000
	Direto	17,178 ^a	4	,002	17,103	4	,002
	Ousado	27,806 ^a	4	,000	27,884	4	,000
Mulher	Compreensiva	12,220 ^a	4	,016	12,656	4	,013
	Sentimental	20,163 ^a	4	,000	20,240	4	,000
	Impulsiva	10,070 ^a	4	,039	10,109	4	,039
	Determinada	20,717 ^a	4	,000	21,250	4	,000

Continua...

...continuação.

Direta	13,498 ^a	4	,009	13,669	4	,008
Ousada	6,821 ^a	4	,146	6,858	4	,144

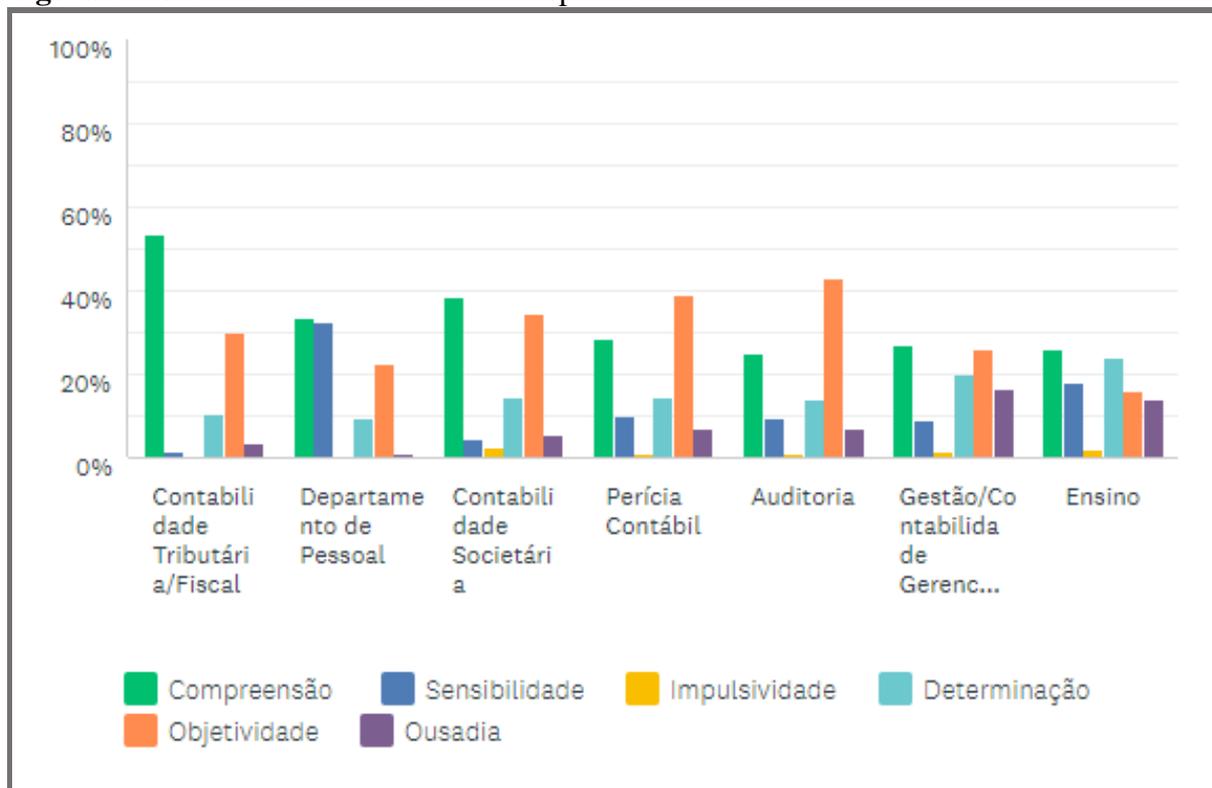
Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

O teste foi estatisticamente significativo ao nível de significância de 1%, dado que o *p-value* foi de 0,000 (Tabela 10). Dessa forma, pode-se inferir que a percepção de características está estatisticamente associada e é influenciada pelo sexo biológico.

Aplicando a análise de Scott (1995) na percepção do contador profissional paranaense, gênero pode ser empregado para estabelecimento de significado por meio da diferenciação. Essa análise implica nas qualidades e características naturais e opostas, tais como “compreensiva *versus* ousado”, “privado *versus* público”. Essas oposições são percebidas como natural e, por isso, constroem uma poderosa forma de articular não só o significado da diferença sexual, mas também o significado de ocupações. As mulheres eram vistas como de natureza impulsiva, sentimental, “algo grave” para o ingresso em profissões nas quais a “justiça”, a severidade e a inflexibilidade tinham lugar (Kirkham & Loft, 1993).

Kirkham & Loft (1993) destacam que esse discurso de gênero foi implantado no início das organizações profissionais e, em virtude disso, gerou a necessidade de se considerar a maneira de como o significado da profissão contábil foi criada, legitimada e recriada, por meio de gênero, bem como de outros processos. Tais discursos ainda consolidam a diferença sexual como um fenômeno “natural” e colocaram a profissão contábil, no início do século XIX, em oposição ao feminino (impulsivo, sentimental, precipitada).

A associação de características aos profissionais homens e mulheres é um mecanismo de discurso empregado para estabelecer significado por meio da diferenciação. Também é uma forma de atribuir significado às ocupações. Dessa forma, buscou-se também analisar a associação das características às especialidades contábeis (Figura 27).

Figura 27. Características associadas às especialidades contábeis

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Na contabilidade tributária, a compreensão e a objetividade foram as características mais destacadas (Figura 27). Por sua vez, no departamento de pessoal, a compreensão e a sensibilidade são as características mais associadas a essa especialidade. Ressalta-se que nessa especialidade há uma concentração de mulheres, bem como essas são as características mais associadas às mulheres (além da determinação) (Figura 27).

Na contabilidade societária, a compreensão e a objetividade também são as características mais destacadas, da mesma forma com a perícia contábil e auditoria. Destaca-se que na auditoria a objetividade obteve o maior percentual, sendo que nessa área também há uma maior concentração de homens e de salários maiores da profissão contábil paranaense (Figura 27).

Nas especialidades gestão, contabilidade e gerencial há um maior equilíbrio na associação das características a essas especialidades, sendo que o menor percentual foi para a característica sensibilidade (Figura 27). No ensino também há um equilíbrio e não é possível afirmar que uma característica principal está associada. Por fim, a característica impulsividade obteve percentuais baixíssimos e praticamente não foi associada às especialidades contábeis (Figura 27).

Por último, apresenta-se o resultado do teste das hipóteses de pesquisa H3, H4 e H5 vinculado ao objetivo específico c: *identificar se as especialidades contábeis possuem identidade de gênero.*

A hipótese H3, *as especialidades Contabilidade Tributária/Fiscal e Departamento de Pessoal possuem identidade de gênero feminina*, foi comprovada parcialmente. Apenas a especialidade departamento de pessoal possui identidade de gênero feminina.

No contexto internacional, a contabilidade tributária/fiscal possui identidade feminina (Roberts & Coutts, 1992). Porém, não foram encontrados estudos sobre a especialidade departamento de pessoal.

A hipótese H4, *as especialidades Contabilidade Societária/Geral e Perícia Contábil não possuem identidade de gênero*, não foi comprovada. Afirma-se que tais especialidades possuem identidade de gênero masculina.

Por último, a hipótese H5, *As especialidades: Gestão/Contabilidade Gerencial/Controladoria/ Auditoria possuem identidade de gênero masculina*, foi aceita e comprovada. No estudo de Khalifa (2013), a especialidade consultoria e gestão também estão associadas a uma identidade de gênero masculina.

Lehman (1992) já previa que, na profissão contábil, há uma tendência de concentração em determinadas especialidades. Assim como em Khalifa (2013), confirma-se que as especialidades contábeis paranaenses estão articuladas sob a ótica de gênero, ou seja, quanto mais “pública” mais “masculina” é percebida a especialidade. Acrescenta-se, ainda, que quanto mais voltada às características “femininas”, tais como a sensibilidade, mais “feminina” é percebida uma especialidade.

Tais resultados apresentados nesta seção implicam, dentre outros fatores, que a carreira das mulheres e as escolhas de trabalho e estilo de vida são limitadas por restrições estruturais, tanto organizacionais como sociais (Haynes, 2017). A profissão contábil também tem um papel na manutenção de ideologias neoliberais, não só no aconselhamento e na regulação dos sistemas de contabilidade e de informação, mas também em relação à igualdade de gênero (Haynes, 2017).

A hierarquia organizacional geralmente mantém uma divisão de poder ao longo de linhas de gênero. Welsh (1992 *apud* Stewart, 1982) analisa a relação entre os estereótipos de gênero e a estratificação social das ocupações e constatou que as definições culturais de masculino e feminino se associam às características de determinadas ocupações, contribuindo tanto para a segregação de gênero das ocupações como para as atribuições de *status*.

Preconceito beta é o termo denominado para a exclusão de mulheres de certas ocupações ou a restrição das mulheres a posições de *status* inferior dentro de uma ocupação. A profissão contábil é masculina, embora esse preconceito raramente seja reconhecido. A percepção de que a contabilidade exige tais qualidades "masculinas" como a objetividade e o pensamento lógico colocam as mulheres em desvantagem (Kirkham, 1997).

Welsh (1992 *apud* Hekman, 1990) sugere que qualquer movimento para elevar o sexo feminino sobre o masculino fracassará eventualmente, porque não ataca a categorização tradicional do sexo masculino e feminino que caracteriza as características femininas como inferiores. Isso ocorre porque as características femininas estão enraizadas em uma distribuição de poder assimétrica que coloca as mulheres e os papéis das mulheres em relativa desvantagem (Crawford & Maracek, 1989).

É por meio do estabelecimento de tais características que os significados são criados. Aqui reside o poder dos discursos profissionais como formas incontestáveis de dar sentido ao trabalho, dissuadindo os profissionais com concepções tradicionais de público versus privado, de características femininas versus masculinas, já que criam significados, fechamentos e segregação de gênero. Dessa forma, as estruturas de gênero são promulgadas por meio de hierarquias e identidades de gênero.

4.5 ASSÉDIO COM A PESQUISADORA

Apresenta-se nesta subseção o conteúdo das mensagens recebidas via *e-mail* após o envio do questionário aos contadores paranaenses. Como citado anteriormente nos métodos e procedimentos da pesquisa, essas mensagens foram consideradas resultado da pesquisa, porém são mais do que mensagens, caracterizam-se como uma forma de repreensão e ataque exclusivamente em função da temática da pesquisa, como um assédio. Optou-se por não realizar correções nos textos sob o intuito de evidenciar a própria ênfase dada pelos autores nas mensagens.

“Com uma infinidade de assuntos para se pesquisar em se tratando de contabilidade, vc procura esse tema exdrúxulo?? É falta e criatividade ou preguiça mesmo?? Faça-me o favor de não me incomodar, tenho mais o que fazer!!”

Pela leitura do fragmento, percebe-se que há barreiras para a pesquisa de gênero em Contabilidade, em que a própria pesquisadora tem a capacidade intelectual colocada em xeque pela “simples” escolha da temática da pesquisa.

“Olá, me desculpe mas acho que vc deveria se preocupar com coisas mais importantes do que ficar segregando ainda mais a sociedade Brasileira dividindo-a ao ponto de o Estado obter o controle total através do falso socialismo que querem impor na America do sul. Já vivemos em um estado socialista onde o Estado controla tudo e vc ainda quer ajudar a segregar ainda mais através de uma pesquisa insignificante como essa? Preocupe-se com qual melhor sistema politico para o Brasil, preocupe-se como tornar uma pais mais liberar para nosso comercio et etc. Não vou participar desse pesquisa pois acho que no fim será usado para outros fins. Leia sobre as estratégia para implementação do socialismo e uma delas é essa: criação de generos. Se vc desconhece sobre segregação da sociedade para o a divisão da sociedade e controle, acho que vc deveria estudar as estrategia para implementação do socialismo. Tem bastante assunto para pesquisar”.

“Li o teste e não vi nada de real com a Contabilidade; É sério isso?”

“Qual a necessidade de relacionar gênero com uma atividade profissional? E como você conseguiu meu e-mail e sabe que eu sou contador?”

“Não respondi ao seu questionário porque está fora de minha realidade. Sou contador autônomo. Trabalho como autônomo há 27 anos, e como contador há 46 anos. Existem diferenças salariais entre homens e mulheres, FATO! Quanto a homossexuais se não demonstrarem sua condição terão tratamento igual aos outros. Se tivesse empresa, não empregaria, quem demonstra abertamente sua preferência de gênero, porque no local de trabalho o funcionário REPRESENTA A EMPRESA e conseqüentemente as preferências demonstradas serão tomada pelos clientes como as da EMPRESA. Nada tenho nada CONTRA as opções de vida e de gênero das pessoas, me preocupo com a imagem transmitida como se fosse da empresa, porque ESTA (A EMPRESA) É O MEU SUSTENTO E O SUSTENTO DOS EMPREGADOS. Espero ter contribuído de alguma forma para o seu trabalho”.

No período de desenvolvimento desta pesquisa experimentei uma tensão pelas mensagens recebidas e, principalmente, por encarar um projeto de pesquisa exercendo vários papéis: de pesquisadora que encontrou desigualdades na profissão, de mulher contadora vivenciando tais desigualdades e de ativista recebendo tais repreensões.

Senti-me como Loft (1992), que relatou como foi sua recepção quando a profissão foi aberta para as mulheres. Essas mensagens é o resultado de quando tentamos desbravar esse mundo masculino da Contabilidade, inclusive por meio da pesquisa. Estou desafiando a construção de gênero e, com isso, as estruturas de gênero e manutenção de grupos privilegiados que se dá, em partes, pela manutenção do silêncio da Contabilidade – inclusive da pesquisa –, bem como dos discursos da suposta igualdade.

4.6 IDENTIDADE DE GÊNERO

Em complemento às análises dos resultados apresentados nas seções anteriores, apresentam-se alguns comentários realizados pelos participantes da pesquisa no próprio questionário de coleta de dados. Embora em alguns comentários seja possível notar a presença de mais de um fenômeno, como, por exemplo, teto de vidro e viés beta, inicialmente destaca-se os comentários relativos às dificuldades de exercício e barreiras de ascensão:

“Na área dos ‘profissionais de negócios’, é comum mulheres sofrerem situações desconfortáveis com homens, como preconceitos ou assédios. Além disso, acredita-se que a mulher não tem a ‘firmeza’ de um homem para liderar, assim sua voz não é ouvida ou não é respeitada por não, o que dificulta sua ascensão num cargo de liderança. Quando consegue, existem comentários depredativos em relação à sua sexualidade, como: supostos casos amorosos e/ou sexuais com a chefia (homem), entre outros” (Profissional Mulher 1).

“Em relação a conquista da mulher no mercado de trabalho a área contábil ainda é muito machista. Quando você assume um cargo de gestão ou de ensino, observa-se que o papel da mulher em apresentar sua competência é mais árduo que a do homem. Somente depois de alcançar a confiança dos alunos e dos empresários (digo como exemplo proprietária de escritório de contabilidade) é que as coisas parecem se encaminhar para um rumo promissor. Mas a barreira é muito grande que a mulher contabilista precisa enfrentar para se colocar no mercado de trabalho, seja no ensino ou na área técnica. Isso sem contar os problemas advindos com a maternidade. Houve uma situação em que eu, como proprietária do escritório, fui chamada para prestação de serviços de consultoria com um contrato de 1 ano de atividade prorrogável automaticamente por mais um ano. A proprietária da empresa me questionou da seguinte forma: Vejo que você é jovem proprietária de escritório e casada. Você pretende ter filhos nos próximos 2 anos? Pergunto isso, porque provavelmente é o tempo que vamos precisar dos seus serviços aqui na empresa e espero que você não nos deixe na mão. Ressalto o detalhe que eu era apenas prestadora de serviços e não contratada CLT, levando-nos a compreensão de que obviamente a partir de um contrato fechado pouco importaria minha condição pessoal, desde que eu cumprisse o previamente acordado. No fim acabei não pegando o serviço, pois o sobrecarrego de outras atividades ocuparam meu tempo. Desisti de prestar o serviço no dia da assinatura do contrato, por falta de tempo” (Profissional Mulher 2).

“Na empresa pública a discriminação de gênero é sutil, mas na empresa privada e bastante evidente havendo um corporativismo masculino para dificultar o acesso a cargos de maior *status* (empresa anterior *x*)” (Profissional Mulher 3).

“As mulheres sofrem com esta dupla jornada, mais infelizmente no mundo de hoje não podemos nos dar ao luxo de simplesmente esperar para conquistar alguma coisa” (Profissional Mulher 4).

“Acredito que nós mulheres temos muitas vezes jornada dupla, trabalha fora e em casa, para uma melhor qualidade de vida o correto seria trabalhar fora uma jornada de 6 horas diárias” (Profissional Mulher 5).

“Ainda existe machismo sim, vejo mulheres com ótimas ideias serem ignoradas, apenas por que são mulheres. Também ouço comentários machista com muita frequência no ambiente de trabalho” (Profissional Mulher 6).

“Somos 2 sócios no escritório e eu estou me retirando deixando a sócia com 100%. Ela sente dificuldade nas responsabilidades e mudou o escritório para atender a filha que fica sob sua responsabilidade a tarde. A carga sobre a minha sócia é desproporcional a carga do seu marido. Ela sofre com isso” (Profissional Homem 1).

“Trabalho [há] mais de 10 anos em implantação de sistemas Fiscais e Contábeis, nos mais variados ramos de empresas. Essa área é majoritariamente masculina, precisei ter uma postura mais rígida para ser respeitada como profissional. Consegui mudar um pouco minha forma de agir quando [me tornei] Gerente, pois nessa função os homens lhe respeitam e são mais discretos quanto ao assédio sexual. Espero o dia em que sejamos mais respeitadas e não tenhamos que alterar nossa personalidade para impor respeito. Ser a mesma pessoa no ambiente profissional e familiar” (Profissional Mulher 7).

“Prefiro trabalhar com mulheres, mas contrato mais homens por conta do quesito casa e filhos que demanda muita responsabilidade, afastando a profissional do trabalho. Acredito que a cultura de má distribuição de atividades domésticas seja pior que o preconceito para a mulher. Pois as mulheres acabam pela maternidade se responsabilizando mais e assumindo mais tarefas” (Profissional Mulher 8, casada, mãe de 3 ou mais filhos, proprietária de escritório de Contabilidade).

“Licença MATERNIDADE de 6 meses e PATERNIDADE de 5 dias. Como se o pai não fosse necessário nos primeiros meses de vida e a mãe fosse suficiente para dar conta de tudo” (Profissional Mulher 9).

Nota-se que somente as mulheres relatam experiências de vivências de dificuldades e de teto de vidros, itens como conciliação entre a vida pessoal, casa, filhos, machismo e o próprio teto de vidro. Estas são evidências que, mais uma vez, confirmam os resultados encontrados e já citados pela literatura.

Na sequência, apresentam-se os comentários relativos à segregação horizontal e à associação de características aos sexos biológicos:

“Igualdade é ter ônus e bônus, direitos e deveres distribuídos a todos os indivíduos de forma igualitária sem privilegiar qualquer gênero seja pela sua **fragilidade** ou **robustez**” (Profissional Homem 1)

“Trabalho com homens e mulheres depende não somente do gênero como também da educação, da cultura, da ética, do caráter, dentre outros, de cada ser humano por si só.

Mulheres, por exemplo, com certeza **choram** mais do que os homens e **são mais sensíveis**. Mas isso é diretamente relacionado às alterações hormonais presente nas mulheres e não nos homens” (Profissional Homem 2).

“Penso que o mercado contábil não discrimina as mulheres. Mas elas, pela característica feminina se colocam ou sujeitam a situação inferior. Ou seja, mais de ajudante do que diretoras ou coordenadores” (Profissional Homem 3)

“Dentro do ambiente de trabalho, quer seja homem ou mulher no cargo de chefia ou no cargo de subordinação, o que vai prevalecer e ser levado muito em consideração é o conhecimento e especialização de determinado conhecimento numa área específica por exemplo: a pessoa do setor de RH geralmente são funções que a maior parte é ocupada por mulheres e elas possuem seu grau de importância o tanto quanto aos homens. Portanto, na contabilidade a importância tanto de homens ou mulher está atribuída ao grau de conhecimento de determinada área” (Profissional Homem 4).

Sou gay, e por se assumido, enfrento constantemente preconceito e rejeição por parte de companheiros de trabalho, com piadinhas e também dos próprios colegas de profissão (Profissional Sexo biológico Homem 5).

“Vejo que a parte sentimental acaba prejudicando um pouco as mulheres no setor contábil” (Profissional Homem 6).

Observa-se que nessas citações há uma predominância de homens e do comentário da competência *versus* resultado. Por fim, apresentam-se alguns comentários carregados de viés beta:

“Acho que a discriminação está muito na cabeça das pessoas Em meu trabalho não vejo isso, porque sou competente no que faço” (Profissional Mulher 1).

“A pesquisa é tendenciosa, buscando direcionar o gênero ao salário, uma vez que há liberdade de empreender, qualquer pessoa pode se destacar com estudo e trabalho, sendo o foco de muitas pessoas buscar uma boa vaga de emprego o principal causador de manutenção de diferenças entre homens e mulheres, uma vez que ao empreender seja homem ou mulher estará na posição hierárquica mais elevada e decidirá acabar com eventuais preconceitos ou irá maximizar de acordo com seu gênero, e isso não ocorre devido ao sexo de cada pessoa, mas devido aos princípios morais e culturais de cada líder ou empresário” (Profissional Homem 1).

“Fato: demonstre claramente sua qualidade e competência que as oportunidades são iguais” (Profissional Homem 3).

“O gênero não diferencia dentro do ambiente de trabalho e sim as atitudes pessoais e a capacidade de assumir responsabilidade” (Profissional Homem 4).

“Não concordo com pesquisas que indicam diferença entre trabalho de homens e mulheres, ambos trabalham e ganham iguais na mesma função. Se existe menos

mulheres do que homens em cargos de chefia é uma coisa que está mudando rapidamente” (Profissional Homem 5).

“Acredito que a discriminação de gênero existe, sobretudo nas situações de contratação. Ou seja, mulheres com filhos pequenos podem ser preteridas em razão da suposta interferência na produtividade que a maternidade pode trazer. Também vejo nítida que a discriminação e até o desrespeito em relação ao sexo feminino existe em outras áreas, sobretudo na área comercial. Na área contábil, porém, acho que a competência técnica se sobrepõe totalmente à questão de gênero. No universo que vivo não existe discriminação e nem diferenciação de salário. Pelo contrário, mulheres são preferidas porque são mais detalhistas e cuidadosas, e a contabilidade exige isso” (Profissional Homem 6).

Os homens, em maior grau que as mulheres, possuem o viés beta ou preconceito beta. Com base em uma abordagem interpretativista da teoria de base com os resultados da pesquisa, bem como dos comentários acima destacados, buscou-se analisar se há identidade de gênero associada à profissão.

Constata-se que a profissão contábil ignora todo o aspecto e a construção social, em que as mulheres são o grupo que ainda necessitam se emancipar em relação aos itens de dupla jornada, barreiras de exercício e de ascensão profissional, já que a associação de características aos sexos serve de justificativa para a manutenção da segregação horizontal. Ademais, o viés beta impede alguns profissionais de perceberem as discriminações *sutis* na própria profissão, perpetuando, dessa forma, as desigualdades de gênero.

Anderson-Gough *et al.* (2005) também identificaram que as práticas discursivas das interações diárias reproduzem a dominação de gênero, embora existam políticas de equidade de gênero e avaliações aparentemente neutras, tais como testes específicos.

Zhao & Lord (2016) também identificaram que as mulheres contadoras chinesas estão sendo discriminadas, especialmente aquelas que são mães, as quais não possuem oportunidades justas no recrutamento ou promoção e posições de gerência média. As mulheres diminuem suas expectativas de carreira depois de se tornarem mães, o que pode retardar ou até mesmo finalizar as carreiras de algumas mulheres.

Talvez por esses motivos que as mulheres estão adiando ou negando a maternidade, como observado nos dados demográficos da pesquisa. Mediante tal análise, confirma-se a H6, e afirma-se que há identidades de gênero associadas à profissão contábil. Essa identidade é masculina e ignora, por meio do viés beta, os tetos de vidro vivenciados pelas mulheres. O significado é, assim, construído em termos de diferença, então a diferença sexual é uma forma importante de especificar ou estabelecer significado (Loft, 1992).

A construção de gênero e seus efeitos ocorrem também pelas estruturas de carreira, identidades, comportamentos e formas como um corpo é “encarnado” (Haynes, 2017). A encarnação refere-se à percepção de que o corpo representa, ou encarna, uma forma particular de identidade. Enquanto corpos têm uma dimensão biológica, eles também são amplamente reconhecidos na sociologia da literatura como sendo socialmente construídos no sentido de que estão imbuídos de normas sociais e culturais do contexto em que são encontrados. Portanto, ocorre uma mercantilização das identidades corporais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi verificar os principais fatores constitutivos das relações de gênero na profissão contábil no Brasil. A fim de atingir esse propósito, os dados foram coletados por meio de um *survey*. O método de análise utilizado foi o teste de independência com as variáveis (fatores constitutivos das relações) do estudo interpretadas à luz da teoria de gênero sob o paradigma crítico.

Identificou-se a composição da remuneração dos contadores vinculados aos órgãos de classe, empresas e escritórios de contabilidade e confirma-se a hipótese de pesquisa H1: a remuneração dos contadores é influenciada pelo sexo biológico. Gênero é regulador de salário na profissão contábil e há uma hierarquia salarial de gênero na profissão. Alguns termos são muito familiares na Contabilidade, tais como o valor justo, valor de mercado, valor presente, valor de *impairment*. Esses princípios não são aplicados na remuneração dos próprios profissionais que compõem essa profissão regulamentada. Assim, faz-se necessário calcular o valor presente na remuneração das profissionais mulheres.

A história da desigualdade salarial se repetirá até quando? Os órgãos de classe precisam romper com o silêncio e a omissão, precisam desafiar os privilégios de certos grupos por meio do envolvimento ativo e pelo estabelecimento e fiscalização de ações políticas de igualdade de gênero. Isso deve ocorrer, inicialmente, na própria profissão, estendendo-se, posteriormente, como uma técnica de mensuração e contabilização obrigatória para todas as empresas para avaliar o valor presente nos salários das mulheres. Isso é construir valor, pois o silêncio e a omissão são formas de perpetuar as desigualdades de gênero. Dessa maneira, a contabilidade, por meio da sua prática, pode contribuir ao desafiar a hierarquia de gênero na sociedade, inclusive com a obrigatoriedade de relatórios de prestações específicos a gênero e demais desigualdades sociais.

As barreiras e inibidores de ascensão vivenciadas pelos contadores em função de gênero incluem a conciliação entre a vida profissional e pessoal, a manutenção de *network* e redes de relacionamento, vivências de assédio sexual e diferença salarial, ausência de oportunidades igualitárias de ascensão, ausência de critérios claros de promoção, não aceitabilidade de ordens de mulheres e maior presença de líderes homens.

As dificuldades e barreiras no exercício da profissão contábil, bem como de ascensão profissional, são influenciadas pelo sexo biológico, confirmando-se a hipótese de pesquisa H2: as mulheres, em grau maior que os homens, vivenciam barreiras e inibidores de ascensão na profissão contábil em função de gênero. No entanto, essas barreiras e dificuldades não são

claramente percebidas pelos contadores, em que se constatou a presença de viés beta na percepção dos contadores e em maior grau nos contadores homens.

Com esses resultados, é possível ampliar a discussão de Louro (1997) e Scott (1995). É por meio da presença desses vieses na percepção e pelo discurso de igualdade que se constroem e reproduzem as relações desiguais entre os contadores. Gênero é discursivamente empregado para estabelecimento de significado por meio do “discurso de igualdade”. O discurso de igualdade é discursivamente empregado para manutenção do *status quo* e do privilégio de um grupo, um discurso que ignora os processos de fechamento que as mulheres encontram na profissão contábil e que contribui na perpetuação da segregação sexual na profissão.

Pelo discurso de igualdade se estabelece os processos de fechamento. Os vieses conduzem a um discurso de “meritocracia” que é utilizado para justificar as diferenças salariais e de ascensão a certos cargos e, inclusive, para “explicar” o acesso diferenciado que os processos de fechamento conduzem e marginalizam as mulheres. O teto de vidro também é, pois, promulgado por meio dos processos organizacionais.

Com relação à segregação horizontal, constatou-se que à medida que aumenta a escala da hierarquia organizacional, diminuiu a representatividade das mulheres em tais posições. Há uma concentração de mulheres nos cargos de assistente e analista e maior concentração de homens nos altos cargos da hierarquia organizacional. Até os anos noventa, as funções de escriturárias, secretárias e datilógrafas eram atribuídas às profissionais mulheres (Wescott & Seiler, 1986; Loft, 1992, Roberts & Coutts, 1992). Atualmente, são as funções de assistentes e analistas, o que demonstra que as mulheres encontram processos de fechamento para cargos mais elevados da hierarquia contábil paranaense.

As mulheres contabilistas paranaenses são dominantes nos níveis mais baixos da função (e de salários) e em minoria nos níveis mais elevados (Loft, 1992). Há quatro décadas há uma ausência expressiva de mulheres nos altos cargos da profissão contábil e não houve alteração na estrutura de hierarquia de gênero na profissão (Kirkham & Loft, 1993).

Verifica-se, ainda, que há concentração de gênero nas especialidades contábeis auditoria e departamento de pessoal. O departamento de pessoal é a especialidade contábil em que a remuneração se mantém nos níveis mais baixos e é também a especialidade que possui uma concentração significativa de mulheres. A auditoria é a especialidade que detém a maior remuneração, sendo também a especialidade que registra maior concentração de homens. A área de controladoria, gerencial e de gestão possuem os maiores salários e uma concentração da atuação de homens nessa especialidade.

As especialidades contábeis paranaenses estão articuladas sob a ótica de gênero, ou seja, quanto mais “pública” mais “masculina” é percebida a especialidade, conseqüentemente, maior remuneração atrelada. O mesmo cenário se repete com as características associadas a homens e mulheres. Os homens são avaliados como mais diretos e ousados, enquanto as mulheres são percebidas como mais sentimentais, compreensivas e determinadas. A auditoria está voltada à objetividade, enquanto o departamento de pessoal está mais voltado à sensibilidade.

Esse resultado é achado da pesquisa, pois identifica o significado de tais posições, em que a construção de gênero em Contabilidade é essa, sustentada por meio de estruturas de carreira, identidades e linguagem. A Contabilidade perpetua e cria as desigualdades por meio da concentração de gênero em suas especialidades, sendo que as com maior prestígio, *status* e remuneração são fechadas às mulheres. Há, portanto, uma divisão sexual do trabalho dentro da própria profissão.

O discurso de igualdade e vieses de percepção, bem como os processos organizacionais, ignora as práticas sociais e organizacionais que condicionam a processos de fechamento para o ingresso das mulheres em especialidades de prestígio, manifestando, assim, a natureza discriminatória dos discursos e processos organizacionais aparentemente neutros de gênero. Gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos (Scott, 1989; 1995), mas também pelo discurso de igualdade que ignoram os processos de fechamento e marginalizam a atuação profissional das mulheres às especialidades de menor prestígio e *status*.

Diante dos dados referentes à segregação horizontal, confirma-se parcialmente a H3: *a especialidade Departamento de Pessoal possui identidade de gênero feminina*. A hipótese H4 não foi comprovada, ou seja, as especialidades Contabilidade Societária/Geral e Perícia Contábil possuem identidade de gênero masculina. Por fim, a H5 foi comprovada, em que a especialidade contábil Auditoria possui identidade de gênero masculina.

Mediante esses resultados, os principais itens constitutivos da relação de gênero na profissão contábil brasileira incluem a remuneração, os tetos de vidros, a segregação horizontal e as identidades de gênero associadas à profissão, bem como os discursos de gênero. Desse modo, esta pesquisa verificou os itens para apuração do saldo da conta Gênero e Contabilidade.

Considerando esses itens e os saldos iniciais, contabiliza-se que gênero na profissão e na Contabilidade é um fator constitutivo de desigualdade social. No cenário internacional, o saldo inicial da conta Gênero e Contabilidade traz prejuízos acumulados. Não foi possível

apurar o saldo inicial no contexto brasileiro devido à perspectiva de gênero neutro na história da profissão. Consolidando os balanços, pautada na teoria de base deste estudo, é possível afirmar que há evidências de que, no Brasil, o saldo inicial não foi diferente do saldo do contexto internacional.

Adicionalmente aos saldos iniciais, contabiliza-se o resultado deste estudo, bem como da literatura mais recente citada na base teórica, que evidenciam a persistência das discriminações. O balanço social dessa conta indica mais um período de prejuízos. Nesse sentido, a afirmação de Lehman (1992) pode ser incluída nas notas explicativas, em que as barreiras que impediam as mulheres de entrar na profissão até a virada do século XX foram transformadas em obstáculos organizacionais.

Uma dessas barreiras, o fenômeno teto de vidro, foi caracterizada por Steil (1997) como sutis e invisíveis, exatamente o fenômeno encontrado neste estudo, pois a percepção dos contadores acerca de tais barreiras ainda está enviesada. Como destacaram Souza & Carrieri (2010), sempre existirá e se admitirá um polo que será desvalorizado, o qual poderá ser tolerado pela sociedade, essa tolerância também se pode chamar de viés beta.

O ingresso e a representatividade das mulheres no mercado de trabalho, bem como a formação profissional em níveis equivalentes, ainda não são sinônimos de quebra de barreiras. Assim como Roberts & Coutts (1992) identificaram que, se por um lado, no século XX, após o fenômeno de feminização da profissão, as mulheres com o tempo adquiriram as qualificações formais necessárias para a profissão, por outro, houve o bloqueio de progresso. Este bloqueio persiste e denomina-se processos de fechamento (Silva, 2016).

Há algumas pendências contábeis para serem conciliadas. Esse cenário reflete a miopia da Contabilidade com seu apelo à economia e à maximização da riqueza (Lehman, 2012) em que o aspecto social é negado em favor da esfera econômica. Inclusive, a Contabilidade não assegura a integridade social da própria profissão, tampouco da sociedade, o que seria possível por meio de suas técnicas.

A comunidade acadêmica e os órgãos de classe precisam romper com o silêncio e desenvolver métodos para dar visibilidade às desigualdades sociais, sejam elas intrínsecas da própria profissão ou das instituições que compõem a sociedade. Isso inclui reconfigurar o que entendemos por responsabilidade e defender uma maior transparência, bem como calcular e expor os números relativos às desigualdades sociais, sejam elas de gênero, raça, classe – em contraste com os relatórios de prestação de contas que permanecem invisíveis (Lehman, 2012). Ideias não faltam, relatório contábil de prestação de contas das desigualdades sociais,

técnicas para mensurar as diferenças salariais e de desigualdades, demonstrativos específicos para essa finalidade.

As universidades precisam incluir o tema em sua agenda de ensino e pesquisa e até extensão. Precisam, também, atuar com maior ativismo para romper com os vieses de percepção, que são um meio pelo qual a discriminação é perpetuada. Contadores que desconhecem sobre o assunto ou que não são afetados pela discriminação são muitas vezes juízes sem pensamentos de justiça social, por isso o debate é importante (Lehman, 2012).

A contribuição deste estudo pauta-se na identificação dos fatores pelos quais a desigualdade de gênero é perpetuada na profissão contábil. A Contabilidade perpetua as desigualdades por meio da concentração de gênero em suas especialidades, uma vez que as especialidades com maior prestígio, *status* e remuneração são fechadas às mulheres. Há uma divisão sexual do trabalho dentro da própria profissão, identificada por meio de: remunerações desiguais entre contadores homens e mulheres; estabelecimento de significado a partir de características atribuídas a homens e mulheres; estereótipos de gênero “ideal” para atuar em uma especialidade; tetos de vidros; identidades de gênero; vieses de percepção dos profissionais; silêncio na Contabilidade. Todos estes fatores explicam as poucas mulheres contabilistas em altas posições, a desigualdade de salário, a vivência de teto de vidro, a vivência de processos de fechamento e a vivência de segregação horizontal.

Os fatores apontados anteriormente somam-se, também, ao processo de identificação dos vieses e de como os profissionais, de forma geral, entendem como normal essas desigualdades, percepções que são a base que sustentam tais desigualdades.

Em vista da análise desenvolvida, verifica-se que há um campo muito extenso para a pesquisa de gênero em Contabilidade no Brasil. Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se incluir o levantamento histórico do ingresso das mulheres na profissão contábil brasileira, investindo, inclusive, no conceito proposto nesta pesquisa, “chão de vidro”, que representa as condições iniciais de trabalho e ingresso que não sustentavam as mulheres. Ademais, o contexto social interfere significativamente na vivência dos tetos de vidros e nas dificuldades para o exercício profissional. Assim, sugere-se o desenvolvimento de pesquisas qualitativas no formato *grounded theory* a fim de identificar, no contexto brasileiro, as variáveis ou itens de desigualdade (ou não) que compõem as relações de gênero.

REFERÊNCIAS

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158.
- Adapa, S., Rindfleish, J., & Sheridan, A. (2016). Doing gender' in a regional context: Explaining women's absence from senior roles in regional accounting firms in Australia. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 100–110.
- Altoé, S. M. L. (2014). *Fatores Explicativos do work-life balance de contadores à luz da psicologia positiva*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, Brasil.
- Alvesson, M., & Billing, I. D. (2009). *Understanding Gender and Organizations*. (2a ed.). Los Angeles: Sage.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2005). Helping them to forget: the organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting, Organizations and Society*, 30, 469–490.
- Anisette, M. (2003). The colour of accountancy: examining the salience of “race” in a professionalization Project. *Accounting, Organizations and Society*, 28(7-8), 639-674.
- Barbetta, P. A., Reis, M. M., & Bornia, A. C. (2004). *Estatística para cursos de engenharia e informática*. São Paulo: Atlas.
- Beuren, I. M. (2009). *Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade: Teoria e Prática*. (3a ed.). São Paulo: Editora Atlas.
- Blossfeld, H. P., & Drobnic, S. (2001). *Careers of couples in contemporary society: From male breadwinner to dual-earner families*. New York, Oxford.
- Bourdieu, P. (1999). *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Broadbent, J., & Kirkham, L. (2008). Glass ceilings, glass cliffs or new worlds?. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 465 – 473.
- Burrell, G. (1987). No Accounting for sexuality. *Accounting, Organizations and Society*, 12(1), 89-101.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis* (Vol. 248). London: Heinemann.
- Casa Nova, S. P. C. (2014). *Contabilidade das mulheres na universidade brasileira: lucros e perdas, ingresso e permanência*. Tese de Livre-Docência, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- Christenson, C. (1983). The methodology of positive accounting. *The Accounting Review*, 58(1), 1-22.

Chua, W. F. (1986). Radical developments in accounting thought. *The Accounting Review*, 61(4), 601–632.

Ciancanelli, P. (1992). M[othering] view on: the construction of gender: some insights from feminist psychology. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 5(3), 133-136.

Ciancanelli, P., Gallhofer, S., Humphrey, C., & Kirkham, L. (1990). Gender and Accountancy: some evidence from the UK. *Critical Perspectives on Accounting*, 1, 117-144.

Coelho, E. C. (2015). *Gênero e inserção acadêmica: um estudo com ênfase em doutoras em Contabilidade*. Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, Brasil.

Conselho Federal de Contabilidade. (2016). *Conheça os presidentes do CFC e seus principais feitos*. Recuperado em 27 de outubro de 2016, de http://www.portalcfc.org.br/o_conselho/presidentes/.

Conselho Federal de Contabilidade. (2016). *Quantos somos*. Recuperado em 27 de outubro de 2016, de <http://cfc.org.br/registro/quantos-somos-2/>.

Conselho Regional de Contabilidade do Paraná. (2016). *Institucional*. Recuperado em 27 de outubro de 2016, de <http://www.crcpr.org.br/new/content/institucional/institucional.php>.

Crawford, M., & Marecek, J. (1989). Psychology reconstructs the female: 1968–1988. *Psychology of Women Quarterly*, 13(2), 147-165.

Crompton, R. (1987). Gender and accountancy: a response to Tinker and Neimark. *Accounting Organizations and Society*, 12(1), 103-110.

Dambrin, C., & Lambert C. (2008). Mothering or auditing? The case of two Big Four in France. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 474-506.

Dambrin, C., & Lambert C. (2012). Who is she and who are we? A reflexive journey in research into the rarity of women in the highest ranks of accountancy. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(1), 1-16.

De Luca, M. M. M., Cornachione Junior, E. B., Cunha, J. V. A., & Ott, E. (2011). Associação de modelos de sucesso profissional e gênero entre graduandos de Ciências Contábeis. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 4(2).

De Luca, M. M. M., Gomes, C. A. S., Correa, M. M. C., Domingos, S. R. M. (2011). Participação feminina na produção científica em contabilidade publicada nos anais dos eventos Enanpad, Congresso USP de Controladoria e Contabilidade e Congresso Anpcont. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 5(11).

Editorial: Gender and History. (1989). *Why Gender and History?* 1(1), 389-393.

Editorial: Equality, diversity and inclusion in accounting (2016). *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 1–12.

Estado do Paraná (2018). Etnias. Recuperado em 07 de fevereiro de 2018, de <http://www.cidadao.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=77>.

Gallhofer, S. (1992). The Non and Nom of Accounting for (M)other Nature. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 5, 3.

Gallhofer, S. (1998). The silences of mainstream feminist accounting research. *Critical Perspectives on Accounting*, 9, 355-375.

Gil, A. C. (2009). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (6a ed.). São Paulo: Editora Atlas.

Grimshaw, J. (1986). *Philosophy and feminist thinking*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Gupta, B. C. & Guttman, I. (2016). *Estatística e Probabilidade*. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

Hair Jr., J. F., Babin, B., Money, A. H., & Samouel, P. (2005). *Métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Artmed Editora.

Hare-Mustin, R.T., & Marecek, J. (1988). The Meaning of Difference: Gender Theory, Postmodernism and Psychology. *American Psychologist*, 43, 455-464.

Haynes, K. (2008). Moving the gender agenda or stirring chicken's entrails?: Where next for feminist methodologies in accounting? *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 539-55.

Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110–124.

Hekman, S. J. (1990). *Gender and Knowledge: Elements of postmodern feminism*. Polity Press, Oxford.

Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo social*, 26(1), 61-73.

Hooks, K. L. (1992). Gender effects and labor supply in public accounting: an agenda of research issues. *Accounting Organizations and Society*, 17(3/4), 343-366.

Hopwood, A. (1987). Accounting and gender: an introduction. *Accounting, Organizations and Society*, 12(1), 65-69.

IBGE (2010). Estatísticas de Gênero: Uma análise dos resultados do censo demográfico de 2010. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>

Khalifa, R. (2013). Intra-professional hierarchies: the gendering of accounting specialisms in UK accountancy. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 26(8), 1212-1245.

Kincheloe, J. L., & McLaren, P. L. (1994). Rethinking critical theory and qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research*, 138–157.

Kirkham, L. M. (1992). Integrating *herstory* and *history* in accountancy. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3-4), 287-297.

Kirkham, L. M. (1997). Through the looking glass: viewing sexual harassment within the accounting profession. *Critical Perspectives on Accounting*, 8(3), 273-283.

Kirkham, L. M., & Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 507-558.

Kulevicz, Souza & Dauzaker (2011). A cultura organizacional contábil: método quinn e sua influência na inserção profissional da mulher. *Revista de Ciências Contábeis*, 3, 687-711.

Kyriacou, O. Pancholi, J., & Baskaran, A. (2010). (Re)presentation of women in Indian accountancy bodies' web sites. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 7(3), 329-352.

Legge, K. (1987). Women in personnel management: uphill climb or downhill slide. *Women in a Man's World*.

Lehman, C. R. (1992). "Herstory" in accounting: the first eighty years. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3-4), 261-285.

Lehman, C. R. (2012). We've come a long way! Maybe! Re-imagining gender and accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 25(2), 256-294.

Loft, A. (1992). Accountancy and the gendered division of labour: a review essay. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3-4), 367-378.

Louro, G. L. (1997). *Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista* (6a ed.). Petrópolis-RJ: Editoria Vozes.

Lowe, G. S. (1987). *Women in the administrative revolution: The feminization of clerical work*. University of Toronto Pr.

Lowe, E. A., & Tinker, A. M. (1975). Sighting the accounting problematic: Towards an intellectual emancipation of accounting. *Journal of Business Finance and Accounting*, 4(3), 263–276.

Lowe, E. A., Puxty, A. G., & Laughlin, R. C. (1983). Simple theories for complex processes: Accounting policy and the market for myopia. *Journal of Accounting and Public Policy*, 2(1), 19–42.

Machado, L. Z. (1998). Gênero, um novo paradigma?. *Cadernos Pagu*, 11, 107-125.

- Maupin, R., & Lehman, C. (1994). Talking heads: stereotypes, status, sex-roles and satisfaction of female and male auditors. *Accounting Organizations and Society*, 19(4), 427-437.
- Medeiros, C. R. O, & Valadão Jr, V. M. (2011). Masculinidade e feminilidade na Ameas: holograma, ilhas de clareza ou uma selva desconhecida?. *Cadernos EBAPE*. 9(1), 79-96.
- Milburn, A. (2009). *Panel on fair access to the professions*. Social mobility toolkit for the professions, Spada.
- Morgan, G. (1988). Accounting as reality construction: towards a new epistemology for accounting practice. *Accounting, Organizations and Society*, 13(5), 477-485.
- Nascimento, A. R. (2011). *Controle gerencial como prática social e organizacional: análise crítica a partir dos paradigmas neofuncionalista, interpretativista e pós-estruturalista*. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- Ngwenyama, O. K. (1991). *The critical social theory approach to information systems: Problems and challenges*. Information systems research: Contemporary approaches and emergent traditions. Amsterdam: NorthHolland.
- Pinto, M. D. F. (2009). *Abordagem de gênero no trabalho no campo da Contabilidade no estado do Sergipe*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Sergipe, Sergipe, Brasil.
- Raupp, F. M., & Beuren, I. M. (2003). Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In Beuren, I. M. (Org.). *Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática*. São Paulo: Atlas.
- Richardson, A. J. (2015). Quantitative research and the critical accounting project. *Critical Perspectives on Accounting*.
- Roberts, J., & Coutts, J. A. (1992). Feminization and professionalization: a review of na emerging literature on the development of accounting in the United Kingdom. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3-4), 379-395.
- Sapiro, V. (1986). The Gender Basis of American Social Policy. *Political Science Quarterly*, 101(2), 221-238.
- Scott, J. (1989). *Gender: a useful category of historical analyses*. Gender and the politics of history. New York: Columbia University Press.
- Scott, J. W. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, 20(2), 71-99.
- Scott, J. W. (1996). *Feminism & History*. New York: Oxford.
- Silva, S. M. C. D. (2016). *Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil*. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil. Recuperada de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-03082016-111152/pt-br.php>

Souza, E. M., & Carrieri, A. P. (2010). A analítica Queer e seu rompimento com a concepção binária de gênero. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(3), 46-70.

Steil, A. V. (1997). Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração*, 32(3), 62-69.

Stewart, J. (1982). Changing Structure and social composition of occupations in organizations. *Research in the Sociology of Organizations*, 1, 301-329.

The Accountant. (1918). *Women Accountants*, 2, 235-234.

Tilly, L. A. (1990). Gênero, história das mulheres e história social. *Cadernos Pagu*, 3, 1994, 29-62. Artigo original publicado com o título: "Genre, histoire des femmes et histoire sociale", *Gêneses*, 2, 148-166. Traduzido por Ricardo Augusto Vieira – Mestre em Filosofia/Unicamp.

Twomey, A. M., Linehan, M., & Walsh, J. S. (2002). Career progression of young female accountants: evidence from the accountancy profession in Ireland. *Journal of European Industrial Training*, 26(2/3/4), 117-124.

Welsh, M. J. (1992). The Construction of Gender: Some Insights from Feminist Psychology. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 5(3), 120-132.

Wescott, S. H., & Seiler, R. E. (1986). *Women in the accounting profession*. Broadway, New York: Markus Wiener Publishing.

Windsor, C., & Auyeung, P. (2006). The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression. *Critical Perspectives on Accounting*, 17, 828–844.

Witz, A. (1992). *Professions and Patriarchy*. London: Routledge.

Xiao, Z., Zhangxi Lin, R. H., & Elkins, H. (2013). CEO compensation in China Accounting performance, corporate governance, and the gender gap. *Nankai Business Review International*, 4(4), 309-328.

Zhao, B. Y., & Lord, R. (2016). Chinese women in the accounting profession. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 226 – 245.