

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

JEOVANIA NEVES DA SILVA

Glass Ceiling: Estudo de caso com Profissionais Contadoras sobre as principais dificuldades encontradas na carreira profissional

SÃO LUÍS

2022

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

JEOVANIA NEVES DA SILVA

Glass Ceiling: Estudo de caso com Profissionais Contadoras sobre as principais dificuldades encontradas na carreira profissional

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Maranhão como requisito parcial para obtenção de grau de bacharel em Ciências Contábeis

Orientadora: Janieiry Queiroga da Costa Teixeira

SÃO LUÍS

2022

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Neves da Silva, Jeovania.

Glass Ceiling: Estudo de caso com Profissionais Contadoras sobre as principais dificuldades encontradas na carreira profissional / Jeovania Neves da Silva. - 2023.

52 f.

Orientador(a): Janieiry Queiroga da Costa Teixeira.
Monografia (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal do Maranhão, São Luís - MA, 2023.

1. Cargos de Gestão. 2. Contabilidade. 3. Glass Ceiling. I. Queiroga da Costa Teixeira, Janieiry. II. Título.

JEOVANIA NEVES DA SILVA

Glass Ceiling: Estudo de caso com Profissionais Contadoras sobre as principais dificuldades encontradas na carreira profissional

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Maranhão como requisito parcial para obtenção de grau de bacharel em Ciências Contábeis

BANCA EXAMINADORA / COMISSÃO AVALIADORA

Prof. M.^a Janieiry Queiroga da Costa Teixeira

Universidade Federal do Maranhão

Orientadora

1º Examinador

2º Examinador

SÃO LUÍS

2022

Esse trabalho é dedicado ao meu pai (in
memorian). Porque tudo em mim, sempre vai
amar tudo em você, onde quer que estejamos.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me dar forças nos momentos mais dolorosos de minha vida.

A minha mãe, por sempre acreditar em mim e estar ao meu lado em todos os momentos.

A minha família, por compreenderem a minha ausência enquanto eu me dedicava a este trabalho, por todo amor e companheirismo, todo agradecimento do mundo.

Ao meu amor, por toda ajuda, apoio e cuidado dedicados a mim para que eu pudesse me dedicar a este trabalho.

Aos amigos Michel Sousa, Wenderson Seba e Paula Fabrícia, por compartilharem comigo tantos momentos, vocês foram uma fortaleza, sem vocês eu não chegaria até aqui. Sem dúvidas, o maior presente da graduação. Mais prazeroso que cumprir esta etapa de minha vida é fazê-la ao lado de bons amigos.

Aos amigos Thainara Sanches, Gabriel Moreno, Hanna Luma e Tâmillia Bruna, por sempre estarem ao meu lado. Por me sustentarem nos meus momentos de maior fraqueza e por todos os nossos momentos juntos.

Aos amigos do trabalho, pelo amor, cumplicidade, incentivo e ajuda durante todo o processo de elaboração deste trabalho.

A minha orientadora, por acolher este trabalho.

A todas as participantes da pesquisa, por compartilharem comigo suas experiências e por frisarem a todo instante que, apesar da dor, todo o esforço vale a pena.

Aos mentores que me ajudaram no processo de escrita e desenvolvimento.

A todos que participaram, direta ou indiretamente do desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, enriquecendo o meu processo de aprendizado.

“O que eu penso, não muda nada além do meu pensamento, o que eu faço a partir disso, muda tudo!”

(Leandro Karnal)

RESUMO

A presença da mulher aos níveis organizacionais mais altos é um fato que tem se modificado de forma mais evidente nos últimos anos. A sociedade, pouco a pouco, tem se familiarizado com a presença de mulheres ocupando espaços de comando no mercado de trabalho. Neste sentido, o objetivo deste estudo consistiu em identificar as principais dificuldades que as mulheres contadoras enfrentam na carreira profissional, fenômeno que pode ser traduzido como teto de vidro. Esse fenômeno representa as diversas barreiras invisíveis e sutis, porém fortes o suficiente a ponto de impossibilitar mulheres a alçar os degraus mais altos da hierarquia organizacional. Para tanto, realizou-se uma pesquisa de campo com 12 mulheres contadoras que ocupam cargos hierarquicamente superiores, a partir de uma abordagem qualitativa por meio de entrevistas semiestruturadas analisadas a luz da análise de conteúdo de Bardin (1997) e categorizadas a partir das 4 influências que afetam a carreira profissional das mulheres executivas propostas por Botelho (2008). Os resultados apresentam que as principais dificuldades estão relacionadas a não dissociação da mulher das incumbências familiares. Parte das entrevistadas menciona sobre medo de ser prejudicada em seu trabalho e medo de não estar presente no cotidiano da família em tempo integral. O sentimento de culpa gerado por esse conflito também pode ser grande fonte de frustração e insatisfação, parte por tentarem equacionar a vida profissional e pessoal, parte por não contarem com a compreensão dos parceiros. Foi possível constatar que o teto de vidro é um fenômeno, a partir das categorias estabelecidas, que acompanha a trajetória da mulher contadora na carreira profissional.

Palavras-chave: carreira profissional; Contadora; glass ceiling.

ABSTRACT

In recent decades, the participation of women in the labor market has increased significantly, but in management positions, the participation of men still predominates, because women still face difficulties in reaching a management/leadership position in organizations. In this sense, the objective of this study was to identify the main difficulties that female accountants face when they occupy a management position, a phenomenon that can be translated as a glass ceiling. This phenomenon represents the various invisible and subtle barriers, but strong enough to make it impossible for women to reach the highest rungs of the organizational hierarchy. For that, a field research was carried out with female accountants who occupy hierarchically superior positions, from a qualitative approach through semi-structured interviews. The results show that the main difficulties are related to the non-dissociation of women from family tasks. The executive is afraid of being jeopardized in her work and afraid of not being present full-time in the family's daily life. The feeling of guilt generated by this conflict can also be a great source of frustration and dissatisfaction, partly because they try to equate professional and personal life, partly because they do not have the understanding of their partners. It was possible to verify that the glass ceiling is a phenomenon, based on the established categories, which accompanies the trajectory of the female accountant in her professional career.

Keywords: glass ceiling; management positions; Accountant.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Participação feminina em cargos de liderança	19
Figura 2: Linha de memória da inserção da mulher na contabilidade	25
Figura 3: Influências sofridas pelas executivas	33
Quadro 1: Perfil das entrevistadas	31
Quadro 2: Questões aplicadas	31
Tabela 1: Frequência de ocorrências das subcategorias	33

ÍNDICE

1 INTRODUÇÃO	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 Mulher no mercado de trabalho	14
2.2 Estereótipos de gênero no ambiente profissional	17
2.3 Glass Ceiling e suas características.....	20
2.4 Glass Ceiling e a profissional de contabilidade	22
2.5 Estudos anteriores	25
3 METODOLOGIA	29
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	32
4.1 Categoria Influências Sociais	33
4.2. Categoria: Influências Pessoais	36
4.3 Categoria: Influências Organizacionais	42
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS	46
APÊNDICES	50
TERMO DE CONSENTIMENTO	51

1 INTRODUÇÃO

A presença da mulher aos níveis organizacionais mais altos é um fato que tem se modificado de forma mais evidente nos últimos anos. Nomes de lideranças femininas são cada vez mais presentes na sociedade, que pouco a pouco tem se familiarizado com a presença de mulheres ocupando espaços de comando no mercado de trabalho. (NASCIMENTO, 2018)

A participação da mulher no mercado de trabalho é marcado por uma história de luta, no momento em que a garantia de direitos e leis de amparo à mulher foram sancionadas, como a Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, e a Lei nº 4.121 de 27 de agosto de 1962 (estatuto da mulher), que inseriram na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, dando suporte e amparo às trabalhadoras no processo de discussões sobre as barreiras visíveis vivenciadas diariamente.

Conforme Relatório Global de Diferença de Gênero (2021) realizada pelo Fórum Econômico Mundial - FEM, com 156 nações, em relação ao Índice Internacional de Igualdade de Gênero, o Brasil está listado no 93º e em relação aos países da América Latina, entre as 26 nações consideradas no estudo, o Brasil ficou em 25º lugar.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no informativo Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil (2021), a taxa de participação de pessoas trabalhando ou procurando trabalho e disponível para trabalhar, aponta a maior dificuldade de inserção das mulheres no mercado de trabalho. A taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais de idade foi de 54,5%, enquanto entre os homens este indicador chegou a 73,7%.

Ainda segundo informativo Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil (2021), no ano de 2019 quanto aos índices referentes a remuneração, as mulheres receberam 77,7% do rendimento dos homens. A desigualdade de rendimentos do trabalho era ainda maior entre as pessoas inseridas nos grupos ocupacionais com maiores rendimentos, como cargos de Diretoria e Gerencia, no qual as mulheres receberam 61,9% do rendimento dos homens.

Em relação as menores remunerações e maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho não podem ser atribuídas à educação, pois os dados apontam que as mulheres brasileiras são em média mais instruídas que os

homens. Entre a população com 25 anos ou mais, 40,4% dos homens não tinham instrução ou possuíam apenas fundamental incompleto, proporção que era de 37,1% entre as mulheres. Já a proporção de pessoas com nível superior completo foi de 15,1% entre os homens e 19,4% entre as mulheres. Uma mulher de 18 a 24 anos tinha, em 2019, cerca de 38% mais chances de estar frequentando ou já ter terminado o ensino superior do que um homem da mesma faixa etária. Se, por um lado, as mulheres são mais escolarizadas, por outro, têm menor inserção no mercado de trabalho e na vida pública em geral. No Brasil (2019) 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 37,4% pelas mulheres.

Apesar de alguns dados da participação da mulher no mercado de trabalho, serem bastante expressivos, as mulheres ainda enfrentam dificuldades perceptíveis como também dificuldades invisíveis, explicados por um fenômeno chamado *glass ceiling*, que numa tradução livre significa teto de vidro.

Steil, em sua obra de 1997, pioneira no assunto, conceitua *Glass Ceiling* como uma metáfora que representa as diversas barreiras sutilmente impostas e muitas vezes imperceptíveis que impedem as mulheres de alcançarem níveis mais altos na hierarquia empresarial, independentemente de suas qualificações.

O *glass ceiling* pode ser percebido de diversas formas, seja na associação de seu cargo ao uso de sua imagem sexualizada, seja pelo comprometimento com a criação dos filhos, na tripla jornada de trabalho assumida pela mulher ou até mesmo na manutenção da instituição firmada pelo casamento. Todos esses fatores são preponderantes para atuar ainda mais na restrição do alcance feminino a cargos de gestão, em todas as áreas do mercado de trabalho.

Em relação a participação da mulher na área contábil, segundo dados do Conselho Federal de Contabilidade, até novembro de 2022 as mulheres representam 43,37% dos registros ativos no Brasil, o que demonstra uma participação significativa das mulheres. No entanto, tal percentual não reflete os cargos de gestão, visto que as mulheres Contadoras em sua maioria ocupam cargos operacionais, por acreditarem ser mais aptas a atividades rotineiras; enquanto os contadores têm seu perfil mais comumente associado a cargos de direção e comando. (SILVA; SILVA; SANTOS, 2017; SANTOS, MELO, BATINGA, 2021)

Nessa perspectiva, diante da necessidade de se averiguar quais fatores que possa interferir a participação da Mulher Contadora em cargos de gestão, este

trabalho busca responder ao seguinte questionamento: O fenômeno **glass ceiling** ocorre entre as profissionais contadoras quando estão ocupando cargo de gestão?

Dessa forma, o objetivo geral da presente pesquisa é identificar as principais dificuldades enfrentadas pelas Mulheres da Contabilidade quando estão ocupando cargo de gestão. Para tanto, foram delineados os seguintes objetivos específicos: a) identificar quais obstáculos mais afetam as profissionais contábeis; b) descrever como estes dificultaram a conquista de seus cargos atuais e c) demonstrar como o *glass ceiling* impacta diretamente a profissão contábil.

Ante o exposto, este trabalho justifica-se pela necessidade de refletir sobre a importância do papel desempenhado pela mulher na área das Ciências Contábeis, bem como sobre a importância de discutir sobre as dificuldades invisíveis que dificultam a participação da Mulher Contadora em cargos de gestão. Além disso, a partir de uma perspectiva ainda pouco explorada, este estudo tem potencial para contribuir com a literatura ainda tão incipiente sobre *glass ceiling* na Contabilidade e com isso ampliar o debate sobre o impacto das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Sobre a estrutura da presente pesquisa, será aprestando em capítulos. No primeiro capítulo consiste a introdução, que apresenta primeiramente o cenário da mulher no mercado de trabalho e em cargos gerenciais no Brasil, justificando a importância do trabalho e sua relevância. Apresenta também o tema da pesquisa, justificativas, o problema de pesquisa, seus objetivos na ótica geral.

O segundo capítulo aborda o referencial teórico, que contextualiza o tema proposto a partir de pesquisas e trabalhos já realizados de outros autores que pesquisaram sobre o fenômeno *Glass Ceiling* voltado a relação de mulheres e liderança, assim como o impacto dos estereótipos de gênero no ambiente profissional, as características exigidas do profissional contábil.

No terceiro capítulo apresenta-se a metodologia utilizada para realização desta pesquisa, abordando em seus subcapítulos o delineamento da pesquisa, definição do objeto de pesquisa, técnicas de coleta de dados e técnicas de análise de dados. No quarto capítulo é apresentado os resultados da pesquisa e suas respectivas discussões. E no último capítulo consiste na conclusão do trabalho, as principais considerações acerca da pesquisa e recomendações para novas pesquisas na área.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este tópico tem como propósito contextualizar e analisar a literatura relativa ao tema em estudo, iniciando-se com uma breve descrição das conjunturas históricas sobre a relação mulheres e liderança, logo após, abordam-se os estereótipos de gênero dentro dos espaços profissionais, seguida de uma análise acerca do perfil do profissional contábil. Posteriormente, trata-se de *Glass Ceiling* e suas características e, por fim, apresentam-se os estudos anteriores relacionados ao tema levantado no presente trabalho.

2.1 Mulher no mercado de trabalho

A história da mulher no mercado de trabalho é marcada pela luta constante por equidade. Primeiramente para adentrar no mercado de trabalho, em seguida para buscar oportunidades igualitárias no meio acadêmico e atualmente para alcançar cargos de gestão que julguem suas experiências e qualificações antes do seu gênero.

Todas as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na busca por igualdade nasceram do papel que foi designado a elas pela sociedade por meio da divisão sexual do trabalho, que consiste na atribuição de diferentes atividades para homens e mulheres. Inicialmente essa expressão, divisão sexual do trabalho, foi usada para expressar complementaridade, significando que homens e mulheres desempenhavam papéis que se integravam harmoniosamente. No entanto, esse conceito passou a representar a relação de poder do homem sobre a mulher (BERGAMINI, 2020).

Em virtude da instauração da Revolução Industrial, as empresas passaram a aceitar mulheres em seu quadro de funcionários com o objetivo de reduzir o salário das trabalhadoras, em relação à remuneração do trabalho masculino (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014). Ademais, após a Primeira Guerra Mundial, devido à diminuição da força de trabalho masculina, a participação feminina se consolidou, mas com condições de trabalho precárias.

A partir da expansão do setor terciário, as mulheres foram gradativamente remanejadas das fábricas para as áreas do comércio, saúde, educação, mas sempre

em funções associadas ao cuidado, corroborando com o símbolo imaculado da maternidade e reforçando a dissociação de homens a tais ambientes, uma vez que nas áreas relacionadas ao cuidado, a participação feminina é muito maior. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no informativo Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil (2021), na área de Bem-Estar, que inclui cursos como Serviço social, a participação feminina nas matrículas foi de 88,3% em 2019.

Com o movimento feminista da década de 1970 a mulher passou a se inserir na sociedade como cidadã, compreendendo seu papel e almejando crescimento profissional e independência financeira (GUIMARÃES, 2020). Desse movimento, nasce a luta constante por condições igualitárias, responsável por ressignificar o papel das mulheres nos contextos familiar, social e empresarial.

Outros fatores também foram contributivos para a solidificação da presença feminina nos ambientes de trabalho, como a criação da pílula anticoncepcional, que proporcionou as mulheres maior autonomia sobre seus corpos, passando a exercer um maior controle sobre o momento mais propício para conceber, bem como sobre a quantidade de filhos (SILVA, 2017).

Por conseguinte, as mulheres buscaram se especializar com o intuito de adequar-se às mudanças do meio corporativo e à competitividade do mercado (NASCIMENTO, 2018). Conforme o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP em notas estatísticas do último Censo da Educação Superior (2019), as mulheres possuem uma taxa de conclusão de 43% em cursos de graduação; enquanto os homens, de apenas 35%.

Nesse viés, a mulher vem conquistando e ocupando espaços que noutro tempo eram ocupados exclusivamente por homens (SILVA; CARVALHO; SILVA, 2017). Isto posto, apesar de todas as dificuldades e preconceitos enfrentados no dia a dia, as mulheres estão alcançando níveis mais altos de hierarquia organizacional, tornando-se líderes.

Segundo Chiavenato (2005, p. 448), “a liderança é, de certa forma, um tipo de poder pessoal. Através da liderança uma pessoa influencia outras pessoas em função dos relacionamentos existentes.” Ainda de acordo com o autor, enquanto na abordagem clássica tinha-se o líder como uma autoridade que exercia controle sobre seus liderados, na Teoria das Relações Humanas um bom líder é aquele que caminha junto aos liderados para alcançar os objetivos da organização.

Dessa forma, pode-se comparar a evolução do papel do líder com o papel desempenhado por homens e mulheres na sociedade. Enquanto o homem era tido como o provedor do lar e a mulher como submissa aos ideais patriarcais, fica claro que nas organizações o papel designado a cada um não seria diferente. Sendo incumbida a liderança predominantemente aos homens, por ser um papel já desempenhado socialmente por eles no ambiente doméstico.

As organizações foram construídas inicialmente por homens e para os homens e, conforme a divisão sexual do trabalho e a submissão da mulher perante a figura masculina, as mulheres não eram vinculadas a cargos de maior responsabilidade e que exigissem mais genialidade (BARROS, MOURÃO, 2020; BERGAMINI, 2020). O que se confirma através do Censo da Educação Superior (2019) em que mostra que as mulheres correspondiam a apenas 13,3% das matrículas nos cursos presenciais de graduação na área de Computação e Tecnologias da Informação e Comunicação, e 21,6% na área de Engenharia e profissões correlatas.

Com o processo de globalização, as empresas passaram a ampliar suas necessidades, abrindo-se às novas demandas do mercado e a requerer líderes que estivessem focados não em chefiar, mas em caminhar junto à equipe diante das exigências contemporâneas. Ao mesmo tempo, o olhar da sociedade sobre o papel desempenhado por homens e mulheres lentamente mudou, dando espaço a cargos de líderes cada vez mais qualificados e cada vez menos relacionados ao gênero de quem os ocupa, como outrora.

Logo, entende-se que a gestão foi sempre cedida aos homens não exclusivamente pela relação de poder de um gênero sobre o outro, mas, também, porque se acreditava que as qualificações exigidas para ocupar um cargo de gestão eram inerentes ao homem e não à mulher, pois não se imaginava que o grupo dominado pudesse ter as mesmas capacidades administrativas que o grupo dominante.

Quanto a essas capacidades, atualmente, acredita-se que homens e mulheres possuem habilidades administrativas que os diferem. Enquanto os homens são considerados mais aptos para a gestão, pois são vistos como mais inovadores, naturalmente habilidosos com o gerenciamento dos negócios e firmas no processo de tomada de decisão; a liderança feminina se ressalta pela sua flexibilidade e maior habilidade no relacionamento com clientes. (FLEURY, 2013; SILVA; CARVALHO; SILVA, 2017)

Mesmo essa ideia construída socialmente de que a mulher é mais atenciosa, organizada e sabe lidar melhor com mediação de conflitos, apesar de ser vista por muitos como fator favorável, apenas reforça o pensamento de que mulheres não pertencem aos espaços de maior pressão e que exijam o uso da razão, uma vez que estes estereótipos apenas perpetuam e inibem a chegada de mulheres a cargos de liderança.

2.2 Estereótipos de gênero no ambiente profissional

O Escritório do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH) explica que estereótipo de gênero pode ser entendido como uma concepção sobre particularidades que homens e mulheres possuem, ou deveriam possuir, tendo em vista os papéis sociais desempenhados por ambos. Para Araújo (2010) são ideias pré-concebidas e universais que cada sujeito faz de uma classe ou tipo de pessoas.

Cada indivíduo tem sua singularidade, sua identidade pessoal, no entanto, desde o nascimento, os indivíduos adquirem traços de personalidade por influência de suas interações em sociedade, criando uma identidade social, que reflete a identificação de cada indivíduo dentro do corpo social o qual está inserido (DUARTE; SPINELLI, 2019; BERGAMINI, 2020).

Os estereótipos de gênero não apenas ditam o comportamento esperado de homens e mulheres, como influenciam a maneira como as pessoas inseridas em determinado grupo social veem a si mesmas, fazendo-as acreditar que devem agir de acordo com o que se espera delas (VIANA, 2021). Ou seja, os estereótipos de gênero apenas perpetuam os ideais patriarcais que, ainda hoje, prejudicam toda a esfera social.

Saffioti, em sua obra “O Poder do Macho”, que apesar de ser escrito em 1987, trata de um debate completamente atual, uma vez que: “os homens temem ser considerados menos machos se forem flexíveis, pacíficos e generosos. As mulheres temem ser tomadas como pouco femininas incapazes de conservar o “amor” do companheiro, se se relevarem empreendedoras, dinâmicas, bem-sucedidas” (SAFFIOTI, 1987, p. 39).

Em 1949, anteriormente ao movimento feminista, na obra *O Segundo Sexo*, Simone de Beauvoir já discutia a ideia do que significa ser mulher, de onde nasce

então a famosa frase “não se nasce mulher, torna-se mulher” se referindo à condição das mulheres na sociedade e de como a sociedade molda o comportamento das mulheres.

Conforme Duarte e Spinelli (2018), as mulheres foram criadas para ter a noção de que ao buscar diferentes perspectivas daquelas pré-estabelecidas estariam assumindo o risco de perder sua feminilidade, fazendo com que muitas mulheres abdicassem de suas vidas públicas para se dedicar somente à esfera privada por medo de sofrer algum tipo de marginalização.

Dessa forma, o trabalho doméstico e a criação dos filhos durante todo o processo histórico foi, e ainda é associado às mulheres. A sociedade segue relacionando a habilidade de ser mãe e esposa à plena feminilidade. Essa é a razão pela qual, mesmo que a mulher possua uma atividade remunerada fora da esfera privada, continua sendo a ela atribuída a responsabilidade de cuidar das atividades domésticas, exaurindo o homem da partilha das atividades. (SAFFIOTI, 1987; DUARTE; SPINELLI, 2019)

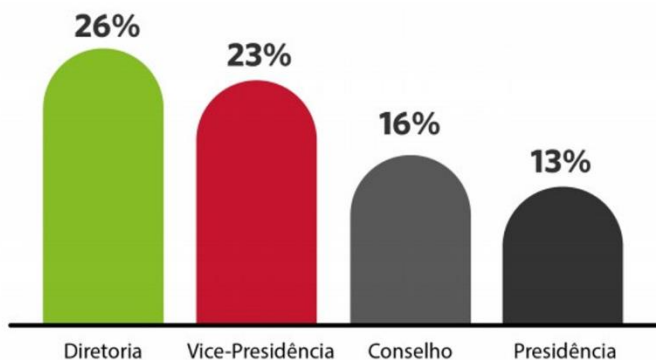
No trabalho intitulado “Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada”, Duarte e Spinelli (2019, p. 130), afirmam que os estereótipos caracterizam homens e mulheres de forma diferente, onde a mulher é entendida como “sexo frágil” e “socializada para ser vítima e submissa ao homem”, o homem é identificado como “sexo forte” por ser agressivo, líder, corajoso, racional, inflexível.

No mesmo sentido, para Viana (2021, p. 20), “as mulheres, nas sociedades ocidentais, são geralmente vistas como mais atenciosas, carinhosas e prestativas do que os homens, que são percebidos como mais ativos, decisivos e dominantes.”

Como evidenciado, mesmo que toda a esfera social seja prejudicada por tais concepções, os estereótipos que são impostos aos homens contribuem para que sigam controlando todos os contextos sociais, pois o poder, prestígio e status seguem sendo outorgados aos homens e não as mulheres (SAFFIOTI, 1987; DUARTE; SPINELLI, 2019; BERGAMINI, 2020).

Em pesquisa realizada pelo Instituto Insper em parceria com a Talenses (2019) com 532 empresas em relação ao prestígio e responsabilidade de cargos de gestão, pode-se observar na figura 1 – que o percentual de mulheres atuantes em cargos de liderança diminui conforme aumenta o grau de relevância do cargo, conforme figura:

Figura 1 – Participação feminina em cargos de liderança



Fonte: Talenses, Insper, 2019.

Na área da contabilidade, em um estudo sobre a percepção de contadores (as) em relação aos estereótipos relacionados à imagem da mulher contadora, constatou-se que a mulher contadora é vista como sensível, comprometida, delicada, organizada e com maior preparo para resolução de conflitos e atendimento ao cliente (SILVA, SILVA, SANTOS, 2017).

Paralelo a este estudo, Silva (2017) constatou que a mulher contadora é preconcebida positivamente quanto a sua atuação profissional. Em sua pesquisa, as profissionais relataram não haver diferenças proeminentes em relação aos preconceitos acerca de homens e mulheres na contabilidade.

No entanto, há dois fenômenos que devem ser levados em consideração quando se analisa o impacto dos estereótipos de gênero em uma determinada área de conhecimento: a “masculinização” da mulher líder e a “feminização” de determinada profissão.

Lima (2011) descreve a “masculinização da mulher líder”, como sendo a necessidade da mulher de se virilizar dentro dos ambientes organizacionais para alcançar cargos de liderança, prestígio e respeito. O processo de agir semelhante aos homens, apesar de ajudar mulheres a alcançarem melhores posições, torna evidente que ainda há um longo caminho a ser percorrido para que se possa obter respeito ao mesmo tempo em que mantém a sua identidade individual.

Outro ponto bastante importante que deve ser observado, é que o processo de hombridade da mulher líder pode contribuir para velar a necessidade de equidade dentro da profissão, uma vez que, ao se masculinizar, a mulher pode se dissociar dos latentes preconceitos sofridos e da injusta carga carregada, passando a assumir a ideia de que não existe disparidade.

Já o processo de feminização aponta que, à medida que aumenta o número de mulheres, diminui o prestígio de determinada profissão. Júnior, Silveira e Santini (2015), em seu estudo, constataram que apesar de muitas profissões sofrerem com esse processo, a contabilidade continua em posição de prestígio mesmo com o contínuo crescimento de mulheres atuantes.

À vista disso, os estereótipos atribuídos às mulheres apontadas nas pesquisas como positivos, são os mesmos que as afastam de cargos de maior responsabilidade dentro das organizações, uma vez que a contabilidade ainda é tida como uma profissão predominantemente masculina. Logo, as empresas priorizam a direção masculina, pois os contadores são vistos como metódicos, precisos e racionais, sendo-lhes incumbidos cargos de responsabilidade, restando para as mulheres posições secundárias (DUARTE, SPINELLI, 2019; SILVA, SILVA, SANTOS, 2017).

2.3 Glass Ceiling e suas características

O termo *glass ceiling*, que em tradução livre significa teto de vidro, é um fenômeno que começou a ser discutido no final da década de 1980 nos Estados Unidos (CARNEIRO, MACHADO, 2018). O termo nasce para descrever a barreira invisível criada pela sociedade para barrar as mulheres de alcançar níveis hierárquicos superiores (DAL MAGRO, CARPES, VERGINI, SILVA, 2018). Steil (1997, p. 68) descreve o fenômeno como “uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional”.

Mesmo que possuam maior grau de escolaridade e maior qualificação que os homens, é notória a discriminação ainda enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho. No Brasil, este fato é refletido na disparidade salarial entre homens e mulheres em cargos de liderança. A 63ª edição da Pesquisa Salarial realizada pela Catho no ano de 2021 evidencia que em média as mulheres recebem 24% a menos do que homens, dado que torna ainda mais evidente a existência de um problema latente.

Atualmente as mulheres possuem tripla jornada de trabalho, ganham menos, são constantemente desvencilhadas do processo de tomada de decisões empresariais, políticas e sociais e, somado a isso, são as mais expostas a assédios, violências domésticas, sexuais e emocionais. O que, somado, resulta em uma maior

probabilidade de adoecimento da mulher em razão do acúmulo de funções e cobranças.

Ocorre que da mulher é exigido, continuamente, impecabilidade. Não basta ser mãe, esposa, dona de casa, empresária, estudante, tem que desempenhar todos estes papéis ao mesmo tempo e com significativo grau de excelência, sem margens de erros, pois assim são doutrinadas. Chimamanda Ngozi Adichie (2014) elucida que as mulheres, desde ainda meninas, são ensinadas a sentir culpa e vergonha por sua condição feminina.

Acontece que além dos fatores históricos, existem ainda os fatores sociológicos e psicológicos que são evidenciados pela metáfora do teto de vidro. A necessidade de luta da mulher para adentrar no mercado de trabalho, a forma como a sociedade atribui e cobra o desempenho de papéis e comportamentos do gênero feminino e, conseqüentemente, a forma como a mulher enxerga a si mesma são os principais motivadores do afunilamento nos degraus de ascensão profissional em relação ao gênero.

Sendo assim, o *glass ceiling* se evidencia de diversas maneiras: na forma de agir, na associação de seu cargo com uso indevido de sua sexualidade, na dupla jornada de trabalho, na não divisão da responsabilidade com a criação dos filhos, entre outras diversas formas que, por muitas vezes, de tão sutis, passam despercebidas.

Como as qualidades associadas ao sexo masculino são as mais requeridas em cargos de liderança, uma das formas que a mulher encontra para ultrapassar as barreiras no alcance do seu cargo é assumindo o que se denomina como “masculinização da mulher líder”, postura por meio da qual a mulher adota atitudes e maneiras masculinas para alcançar prestígio e respeito dentro dos ambientes organizacionais. (LIMA, 2011, SANTOS, NETO, TANURE E ANDRADE, 2010).

Outro teto de vidro relaciona-se com a sexualização do corpo feminino, uma vez que se alimenta a ideia erotizada de que a mulher usou de meios diferentes de sua competência para o alcance de um cargo de liderança, não levando em consideração suas qualificações profissionais. (NETO, TANURE E ANDRADE, 2010)

Outrossim, a tripla jornada de trabalho é um dos fatores que mais dificultam a chegada e permanência da mulher a cargos de liderança, visto que as mulheres além da pesada carga de responsabilidade no trabalho, ainda tem de assumir uma jornada tripla com afazeres domésticos, cuidado com os filhos e manutenção de suas relações amorosas. (SANTOS, MELO, BATINGA, 2021; NETO, TANURE E ANDRADE, 2010)

No mesmo sentido, a mulher executiva é pressionada não só quanto ao comprometimento com a criação dos filhos, mas quanto a tornar-se mãe. Ocorre que, quando a mulher aproveita seus anos mais férteis, que vão até os 35 anos, para dedicar-se integralmente a carreira, acaba sendo excessivamente pressionada para contrair matrimônio e assumir a maternidade.

Em contrapartida, para o homem o casamento é tido como um investimento, pois há implicitamente a transferência de responsabilidade da mãe para a esposa. Já para a mulher, o casamento pode representar a adesão de uma dupla jornada de trabalho, uma vez que muitas mulheres não contam com os maridos na divisão dos trabalhos domésticos e com a criação dos filhos (SANTOS, MELO, BATINGA, 2021), além de sentirem-se responsáveis pela manutenção da instituição firmada pelo matrimônio.

Outro ponto importante a considerar é que a reduzida mobilidade da mulher em relação ao homem tem se tornado um fator determinante para as mulheres que almejam cargos de liderança, uma vez que quanto mais alto o cargo, maior a necessidade de consecutivas viagens ou até mesmo mudança de sua cidade de residência. Enquanto a mudança de moradia por demandas da empresa, para o homem, é vista com naturalidade; para a mulher, não é fato tão comum (NETO, TANURE E ANDRADE, 2010).

Tais tetos estão tão intrinsecamente amalgamados socialmente que muitas mulheres acreditam ser justificável não alcançarem níveis organizacionais mais altos, por se considerarem melhores em atividades rotineiras e almejem funções que proporcionem maior estabilidade para conseguirem equilibrar trabalho/família, cedendo aos homens a liderança. Tal fato apenas evidencia a manutenção da divisão sexual do trabalho e, conseqüentemente, a manutenção da submissão feminina (SANTOS, MELO, BATINGA, 2021).

Assim, parece restar apenas duas alternativas para a mulher ocupante de cargo de prestígio: adotar estereótipos masculinos ou assumir jornada tripla de trabalho. Optando por não escolher nenhuma das impostas atitudes, resta-lhe perpetuar o entendimento de que as habilidades da mulher são mais cabíveis a cargos operacionais.

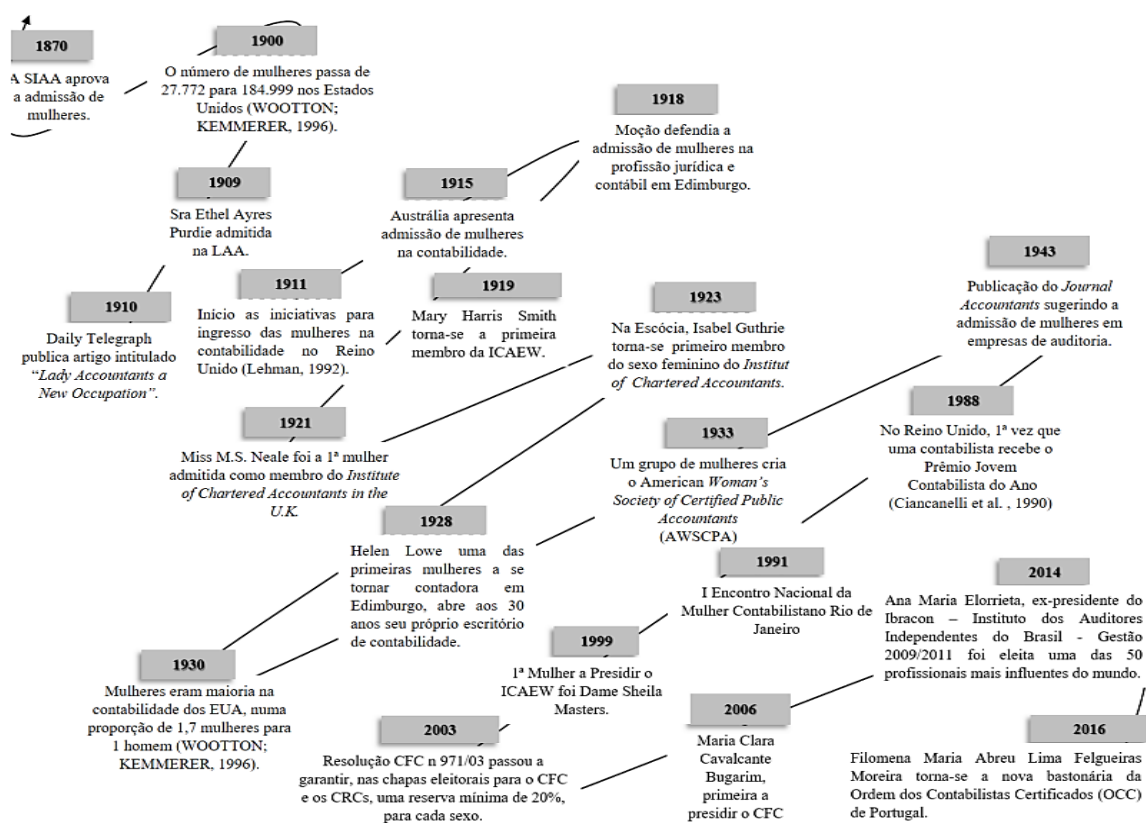
2.4 Glass Ceiling e a profissional de contabilidade

Na contabilidade, a inserção da mulher na profissão não ocorreu de forma muito diferente das demais áreas. Além de ser recente, a entrada feminina na área contábil aconteceu apenas por dois fatores: o objetivo de obter mão de obra mais barata e a escassez de mão de obra masculina após as duas grandes guerras mundiais.

Vale considerar que a participação feminina no mercado de trabalho já se inicia em desvantagem no momento em que sua função primária era integrar a reserva de mão de obra. O *glass ceiling*, apesar de ser um termo reconhecido apenas em 1980, sempre esteve presente na trajetória da mulher contadora.

Edmery Tavares Barbosa (2019) em sua obra “Mulheres que contam: História de vida de profissionais da contabilidade” apresenta uma análise da história da mulher na profissão contábil, do que se faz um breve panorama a seguir:

Figura 2: Linha da memória inserção da mulher na contabilidade.



Fonte: Barbosa (2019)

A partir de 1900 inicia-se a admissão de mulheres na contabilidade no Reino Unido. No entanto, já nessa época, era latente a distinção que se fazia entre homens e mulheres. Em 1909 na Inglaterra, o *Institute of Chartered Accountants* (ICA),

aprovou uma resolução em que deixava explícito o parecer do Instituto sobre não representar as mulheres com a prerrogativa de que a contabilidade não era ambiente adequado para o gênero feminino no que diz respeito as habilidades exigidas pela profissão (BARBOSA, 2019).

Um pouco a frente, em 1910, nos Estados Unidos, dos 482.814 guarda livros, 119.951 eram mulheres. Em maio de 1920, Mary Harris Smith se torna a primeira contadora do mundo, após ser aprovada a Lei de Desqualificação Sexual, em 1919, que impedia as instituições de recusarem seu pedido de ingresso meramente por seu gênero. Em 1895, em uma entrevistada à revista *The Woman's Signal*, Mary declarou: “Exija de mim o que você exigiria de um homem e eu o cumprirei”, Mary Harris Smith foi a primeira mulher inglesa a abrir sua própria empresa de contabilidade e foi figura importantíssima para a ascensão das mulheres na profissão (EAST END WOMENS'S MUSEUM, 2020).

Em 1930 as mulheres já desempenhavam maior parte das funções da contabilidade. Ainda assim, mesmo com o aumento considerável no número de contabilistas, diferente do que acontecia com os homens, as mulheres não conseguiam dedicar-se integralmente à carreira, uma vez que seguiam sendo as únicas responsáveis por todas as tarefas de manutenção da vida doméstica e cuidado familiar, o que gerou sequelas expressivas nas perspectivas das trabalhadoras, fazendo-as se conformar em exercer posições secundárias que propiciassem estabilidade e permitissem conciliar todas as demandas.

Nesse sentido, conforme elucida Ferreira (2015, p. 3-4), “a progressiva feminização dos guarda livros estava diretamente relacionada com a degradação da imagem da profissão e com a profissionalização e o aumento de reputação do contabilista homem.”

Logo, se observa o óbice das mulheres em alcançar cargos de prestígio no meio contábil, primeiramente por considerarem o gênero no momento da contratação e ainda, pelo papel desempenhado pela mulher na sociedade ser considerado mais importante que obtenção de êxito na vida profissional. O papel de mãe e esposa não poderia ser dissociado da sua busca por crescimento profissional (SILVA, 2015).

No Brasil, a insatisfação das contabilistas acerca de sua participação e atuação subsidiária no meio contábil enseja o início do Movimento Nacional da Mulher na Contabilidade (MNMCM), com o propósito de pleitear a atuação legítima das mulheres tanto na profissão quanto no Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e suas

Regionais (CRCs). Desse movimento surgiu em 1991 o I Encontro Nacional da Mulher Contabilista na cidade do Rio de Janeiro, conforme informações do CFC.

A Resolução CFC nº 971, no Art. 6º, § 6º, de 2003, dispôs que “na composição da chapa concorrente ao pleito, deverá ser observada a reserva mínima de 20% (vinte por cento) das vagas para a candidatura de cada sexo.” Tal exigência normativa permitiu que em 2006 Maria Clara Bugarim viesse a se tornar a primeira mulher a presidir o Conselho Federal de Contabilidade, onde permaneceu por dois mandatos e desenvolveu um trabalho significativo de reconhecimento da classe contábil.

Ademais, com o empenho em realizar movimentos de valorização das mulheres na profissão contábil, nasce também o Projeto Mulher Contabilista, com o intuito de mostrar a magnitude da mulher do contexto social e ampliar seus horizontes à vida profissional. Todos esses marcos de luta e desenvolvimento apresentados contribuíram para fomentar a participação feminina na classe contábil e fazer saltar uma porcentagem de 1,3% de mulheres registradas em 1950, (CRCRS, 2019) para 43,37% do total de registros contabilizados até novembro de 2022 pelo CFC.

2.5 Estudos anteriores

Com base na temática, foi realizado uma pesquisa nas bases de dados dos periódicos capes para identificar o que vem sendo publicado sobre Mulher em cargos de Gestão e seus desafios.

Sob a perspectivas de mulheres executivas que chegaram ao topo da hierarquia organizacional das grandes empresas no Brasil ressaltando os desafios impostos na formação de suas carreiras, a pesquisa de Neto, Tanure e Andrade (2010) demonstra que os obstáculos às altas exigências da carreira são enormes e de muitas ordens, ainda assim, as executivas assumem todos os riscos em busca da ascensão profissional.

Para Santos, Tanure e Neto (2014) o fenômeno teto de vidro nas organizações brasileiras, apesar de que na perspectiva de barreiras “mesmo existentes” não impedem o crescimento de mulheres chegarem aos três níveis mais altos das grandes organizações situadas no Brasil.

Sobre esse fenômeno, Silva (2016) identificou que o *glass ceiling* 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, através de uma metodologia qualitativa por meio de entrevista semiestruturada. Os resultados da autora evidenciaram que o *glass ceiling* também está presente na área da contabilidade e refletindo o fenômeno da interseccionalidade, que explica a sobreposição de identidades sociais que contribuem para a opressão e discriminação de determinados sujeitos.

Silva, Dal Magro e Silva (2016), buscaram identificar as desigualdades de gênero na profissão contábil a partir da perspectiva do Glass Ceiling, por meio de uma metodologia descritiva, documental e abordagem quantitativa através de dados extraídos da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS de 2013. Constatou-se que, nas grandes empresas, o salário dos homens é mais elevado e que os cargos de auditor de contas e contabilista são majoritariamente ocupados por homens, levando a conclusão de que teto de vidro está presente na profissão contábil, criando uma barreira invisível para o acesso das mulheres a posições de maior evidência da profissão contábil.

Fernandes, Gomes, Ribeiro (2016), objetivou a compreensão da problemática do acesso e do exercício na profissão contabilística, na perspectiva das mulheres que desempenham a profissão. Para isso, adotou uma abordagem quantitativa, realizando entrevistas a treze mulheres com inscrição ativa na Ordem dos Contabilistas Certificados. O estudo constatou que, na visão das entrevistadas, apesar da maior facilidade no acesso à profissão ainda se verificam desigualdades, discriminações e sexismos que dificultam o exercício e a progressão das mulheres na carreira.

O que se confirma por Silva, Silva e Santos (2017) que identificaram a percepção de discentes do curso de Ciências Contábeis em relação aos estereótipos relacionados à imagem da mulher contadora, através de uma metodologia descritiva de método qualitativo. Nesse estudo constatou-se que as discentes de ciências contábeis estereotipam positivamente as mulheres contadoras, mas que ainda assim, admitem enfrentarem barreiras relacionadas ao *glass ceiling*.

Dal Magro et. Al (2018), buscou identificar a incidência de glass ceiling nos cargos de board e seu impacto no desempenho organizacional das companhias brasileiras de capital aberto. Para isso, adotou uma abordagem quantitativa, analisando 61 empresas com alto volume de negociação (IBrX 100) na Bolsa de Valores do Brasil. Os resultados revelaram que, quando o glass ceiling não incide nos cargos de diretoria e no conselho de administração, as empresas alcançam melhor

desempenho financeiro e econômico, quando comparadas com aquelas que não possuem mulheres em tais cargos.

Ud Din, Cheng e Nazneen (2018) examinaram os efeitos da cultura organizacional, da sociedade e da masculinidade nas habilidades das mulheres nos locais de trabalho de contabilidade e as influências das normas, cultura e estrutura organizacional do local de trabalho nas qualidades e comportamentos de liderança das mulheres em relação ao trabalho, através de estudos anteriores relacionou-se a teoria com a qualificação profissional e ascensão profissional da mulher. Como resultado, pôde-se concluir que um desequilíbrio de gênero prevaleceu por séculos afetando as carreiras das mulheres e a transformação das tecnologias de contabilidade, estruturas corporativas e fusão de culturas exacerbaram a desigualdade de gênero. A falta de automotivação das mulheres e o domínio dos homens nos contextos contábeis mantêm as mulheres subordinadas aos homens nos locais de trabalho da contabilidade.

Woida e Oliveira (2019) buscaram identificar se existem empecilhos ao acesso à informação e que dificultam a mobilidade das mulheres nos âmbitos corporativos. A pesquisa utilizou abordagem exploratória e descritiva, através da aplicação de questionários no formato da escala de likert com mulheres que exerciam ou exercem funções em níveis hierárquicos mais elevados. O estudo constatou que as mulheres sofrem preconceitos no ambiente trabalho, e precisam enfrentar barreiras nem sempre tão invisíveis assim, pois atos de assédio moral foram relatados.

Em um estudo mais recente, Santos, Melo e Batinga (2021) identificaram as vivências da prática contábil com enfoque na divisão do trabalho e nas desigualdades de gênero encontradas por mulheres contadoras que exercem a profissão em escritórios de contabilidade de pequeno porte, através de uma metodologia descritiva de método qualitativa por meio de entrevista semiestruturada. Foi possível constatar que o mercado de trabalho ainda não oferece condições igualitárias de cargos e salários para homens e mulheres.

Santos, Melo e Batinga (2021), analisaram as vivências da prática contábil, com enfoque na divisão do trabalho e nas desigualdades de gênero encontradas por mulheres contadoras que exercem a profissão em escritórios de contabilidade de pequeno porte, por meio de uma pesquisa qualitativa-descritiva orientada pelos pressupostos do interpretativismo, de natureza subjetiva, por meio da análise de seus relatos profissionais. Como resultado, foi observado que os espaços profissionais da

contabilidade brasileira ainda não conseguiram alcançar uma distribuição equitativa de cargos e salários entre os gêneros no ambiente de trabalho.

Carneiro et. Al, (2022) em seu estudo, buscou analisar como os fatores que compõem o fenômeno do teto de vidro impactam a carreira das gestoras brasileiras, em uma abordagem uma qualitativa, utilizando o método survey com gestoras que concluíram ou cursaram pós-graduação nas áreas de administração, controladoria ou finanças. Como resultado, os pesquisadores observaram que, para as gestoras brasileiras, os fatores que mais impactam no teto de vidro são a cultura da sociedade, a estrutura e cultura organizacional, a demografia da gestão e a discriminação. Dessa forma, concluíram que as mulheres têm enfrentado o teto de vidro principalmente pelo esforço e qualificação, mas mudanças na cultura da sociedade e das empresas são necessárias para proporcionar equidade de gênero.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa é classificada como qualitativa, pois está interessada em compreender uma realidade que não pode ser quantificada, buscando compreender um fenômeno a fim de apresentar como ele afeta os indivíduos envolvidos. Conforme Appolinário (2006), a pesquisa qualitativa pressupõe que a realidade é constituída de fenômenos que foram instaurados conforme interações sociais.

A pesquisa qualitativa se caracteriza por descrever um determinado fenômeno a partir do conceito que o grupo afetado lhe atribui, uma vez que busca perceber o prisma das participantes do estudo acerca de sua experiência.

O processo de escolha da amostra se deu por meio da busca por mulheres formadas em Ciências Contábeis e que atualmente ocupam cargos hierarquicamente superiores. Através de uma pesquisa de mercado em empresas, dialogando com profissionais contábeis, professores de universidades e buscas nas redes sociais, foram encontradas inicialmente 6 mulheres com o perfil procurado, e a partir destas se obteve o contato de outras profissionais, totalizando 12 mulheres contadoras. A quantidade de entrevistadas se suficiente em razão da homogeneidade das repostas obtidas.

Inicialmente, foi realizado um primeiro contato por e-mail e via WhatsApp e durante o período entre junho e agosto de 2022 foram realizadas entrevistas semiestruturadas na modalidade remota (3 entrevistas via Google Meet, 1 pela plataforma Zoom) e presencial (8 entrevistas presenciais). Todas as conversas foram gravadas e transcritas.

A partir dos dados coletados, pode-se traçar um perfil das entrevistadas conforme demonstra o quadro 01.

Quadro 1 - Perfil das entrevistadas

Entrevistado	REGIÃO	Atuação Profissional	Estado Civil	Filhos	Setor/Experiência Prévia
E1	MARANHÃO	SÓCIA MAJORITÁRIA DE ESCRITÓRIO, CONSULTORA, PERITA, PROFESSORA	VIÚVA	2	PRIVADO
E2	MARANHÃO	SÓCIA MAJORITÁRIA DE ESCRITÓRIO	CASADA	2	PRIVADO
E3	MARANHÃO	SÓCIA MAJORITÁRIA DE ESCRITÓRIO	SOLTEIRA	2	PRIVADO
E4	MARANHÃO	SÓCIA PROPRIETÁRIA DE ESCRITÓRIO	CASADA	2	PRIVADO

E5	MARANHÃO	SÓCIA PROPRIETÁRIA DE ESCRITÓRIO, EDUCADORA FINANCEIRA, CONSELHEIRA DO CRC, INFLUENCIADORA DIGITAL	CASADA	2	PÚBLICO/P RIVADO
E6	MARANHÃO	SECRETÁRIA ADJUNTA DA MICRO E PEQUENA EMPRESA DO ESTADO	CASADA	2	PÚBLICO
E7	MARANHÃO	COORDENADORA DE CURSO DE ENSINO SUPERIOR, PROFESSORA, AUDITORA	SOLTEIRA	0	PÚBLICO
E8	MARANHÃO	SÓCIA MAJORITÁRIA DE ESCRITÓRIO, PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE	CASADA	1	PÚBLICO/P RIVADO
E9	BRASÍLIA	CHEFE DE GABINETE DA SECRETARIA FEDERAL DE CONTROLE INTERNO	CASADA	1	PÚBLICO
E10	RIO GRANDE DO NORTE	AUDITORA DE TRIBUTOS PRINCIPAIS	CASADA	2	PÚBLICO
E11	MANAUS	AUDITORA DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO	SOLTEIRA	2	PÚBLICO
E12	MARANHÃO	SÓCIA MAJORITÁRIA DE ESCRITÓRIO, PROFESSORA, INFLUENCIADORA DIGITAL	CASADA	2	PÚBLICO/P RIVADO

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Tomando como base as problemáticas apresentadas no referencial teórico, o roteiro de entrevista teve 9 tópicos voltado a responder os objetivos específicos traçados nessa pesquisa. O quadro 02 apresenta as perguntas que nortearam a entrevista com as mulheres contadoras.

Quadro 2: Questões aplicadas

QUESTÃO
1. Fale-me um pouco sobre seu cargo atual
2. O que lhe motivou a seguir a carreira contábil?
3. A senhora avalia que a sua feminilidade teve algum tipo de impacto negativo na sua carreira profissional?
4. A senhora acredita que teve que assumir um jeito mais masculinizado no ambiente de trabalho?
5. Já passou por alguma situação que duvidassem da forma como conseguiu ascensão na carreira por meios diferentes da sua competência?
6. A senhora acredita que o comprometimento com a carreira pode gerar impacto no relacionamento amoroso?
7.1. <i>Caso possua filhos</i> : Sente que sua obrigação com os filhos gerou/gera impacto na sua vida profissional?
7.2. <i>Caso não possua filhos</i> : Considera que em algum momento de sua vida profissional, viu-se obrigada a escolher entre carreira e maternidade?
8. A senhora avalia que as oportunidades para homens e mulheres na contabilidade são iguais?
9. Gostaria de acrescentar algo?

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

O trato das respostas coletadas nas entrevistas foi apurado a partir de análise de conteúdo categorizada. A análise de conteúdo é definida por Bardin (1997, p. 42), como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição de conteúdo das mensagens, indicadores que permitem a interferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens. (BARDIN, 1997, P.42)

A análise de conteúdo categorizada consiste na classificação de elementos de um conjunto por meio de unidades de registro. A análise de conteúdo categorizada divide-se em três etapas, são elas; pré-análise do material, exploração e tratamento, este último incluindo o processo de interpretação dos resultados alcançados.

As entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra, e depois analisadas a luz da análise de conteúdo (BARDIN, 2006), distribuídas em categorias temáticas já tratadas na pesquisa de Botelho (2008) com as seguintes categorias: i) Papéis e estereótipos; ii) Conflito entre carreira profissional e família; iii) Maternidade e estabilidade de emprego; iv) Dupla jornada de trabalho; v) Discriminação de gênero.

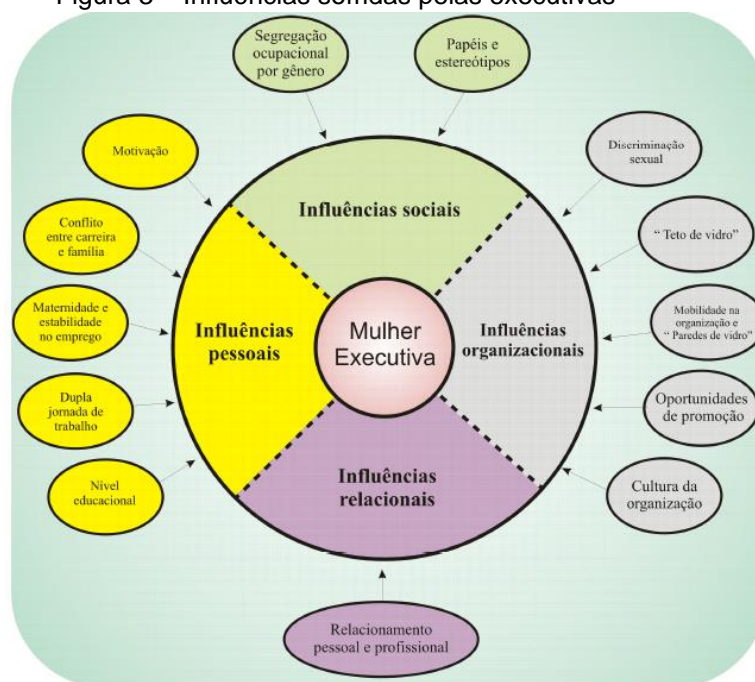
Na tentativa de compreender o fenômeno da ascensão profissional a partir da perspectiva das próprias executivas, Botelho (2008) propõe que existem 4 tipos de influências que mais afetam as mulheres executivas, são elas: as influências sociais, pessoais, relacionais e organizacionais. A autora explica que “a carreira feminina é complexa, pois a mulher executiva sofre influências de várias frentes” e aponta que alguns dos fatores de influência relevantes para a compreensão da carreira feminina são: o sentimento de culpa, a falta de tempo, o excesso de viagens, o estresse, preconceitos e o conflito entre carreira e família.

No tópico a seguir, as contadoras foram identificadas pela letra “E”, abreviação para entrevistada, seguida da sequência numérica de E1 a E12, número de participantes da presente pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A presente pesquisa utilizou como base para categorizar as principais influências sofridas pelas mulheres executivas em suas carreiras o estudo de Botelho (2008) apresentada da figura 3.

Figura 3 – Influências sofridas pelas executivas



Fonte: Botelho (2008)

No estudo, Botelho (2008) propõe que a mulher executiva sofre impacto de 4 influências, são elas: pessoais, sociais, relacionais e organizacionais. As influências que a mulher sofre no trabalho se referem aos desejos e escolhas que as executivas encaram ao decorrer da sua carreira, que são de características íntimas, próprias e individuais. As influências sociais podem ser compreendidas como a visão tradicional da sociedade acerca da mulher ou como o molde de mulher esperado pela sociedade. As influências relacionais consistem nas relações da vida pública e privada das executivas. Por fim, as influências organizacionais são os fatores que possuem potencial para facilitar ou impedir a ascensão de mulheres oriundos de fatores organizacionais. (BOTELHO, 2008)

O processo de detecção das subcategorias foi realizado a partir da análise individual das entrevistas buscando trechos que se adequem as subcategorias propostas por Botelho. Dessa forma, considerou-se a ocorrência das subcategorias em cada uma das entrevistas, conforme tabela a seguir:

Tabela 2: Frequência de ocorrências de cada subcategoria

CATEGORIA	Subcategorias	Entrevistadas												Freq	%
		E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12		
Influencias Sociais	Segregação por gênero	x	x	x				x		x	x	x		7	58
	Papéis e Estereótipos	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	12	100
Influências Pessoais	Motivação				x		x	x	x	x	x	x	x	8	67
	Conflito entre carreira prof. E família	x	x		x	x	x	x	x	x		x	x	10	83
	Maternidade e estabilidade de emprego	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	12	100
	Dupla jornada de trabalho		x	x	x		x		x	x	x	x	x	9	75
	Nível Educacional						x				x			2	17
Influencias Relacionais	Relacionamento Profissional e Pessoal	x			x	x	x			x	x	x	x	8	67
Influências Organizacionais	Discriminação por gênero	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	11	92
	Cultura da organização		x					x			x	x		4	33

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Sendo assim, se possibilitou o encontro das subcategorias preponderantes nas entrevistas. Foi considerada relevante uma ocorrência de 9 a 12 entrevistas. Como a maioria possui mais de nove anos de experiência profissional, configura que o perfil do grupo que participou do estudo é de profissionais experientes. As entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra, e depois analisadas a luz da análise de conteúdo (BARDIN, 2006), distribuídas em categorias temáticas que emergiram dos relatos, organizadas em cinco principais temas: i) Papéis e estereótipos, com ocorrências nas 12 entrevistas; ii) Conflito entre carreira profissional e família, com 10 ocorrências; iii) Maternidade e estabilidade de emprego, com 12 ocorrências; iv) Dupla jornada de trabalho, com 9 ocorrências; v) Discriminação de gênero, com 11 ocorrências.

4.1 Categoria Influências Sociais

Sob o enfoque dessa categoria, a limitação Papéis e Estereótipos foi identificada em 100% das entrevistadas. Para Araújo (2010) essa variável trata de ideias pré-concebidas e universais que cada sujeito faz de uma classe ou tipo de pessoas

Os papéis e estereótipos abrangem as barreiras e limitações que as mulheres enfrentam durante o desenvolvimento da sua carreira quando se refere ao âmbito organizacional. (MORRIS E MAISTO, 2004).

Apesar da existência dos estereótipos femininos em que eram vistos antigamente como negativos para a ascensão feminina nas organizações, alguns passaram a ser vistos como aspectos positivos nos dias atuais, como exemplo, o estereótipo relacional, ou seja, em manter relações interpessoais, algo que é bastante requerido nas organizações e que são um passo importantes para futuras ascensões, como pode ser observado nas falas a seguir.

"hoje já está mais diversificado, mas algum tempo atrás a grande maioria são eram homens, né? Então era O contador, não era A contadora e isso traz uma certa barreira porque às vezes as pessoas tendem a achar que a segurança da informação o homem vai saber falar mais, vai saber falar melhor. A ousadia e a firmeza da palavra nos obrigam, como mulher, a sair do mundo dos laços, do brilho, da cor de rosa" (E5)

"eu acho que é bem oportuno das mulheres se dedicarem mais, até porque também a mulher gosta mais de estudar, se dedica mais, é mais organizada, eu acho que a contabilidade tem vários perfis, no meu ponto de vista, que se identifica mais com a mulher do que com o perfil masculino" (E6)

"Uma mulher assim como ela tem que gerenciar uma casa, ela pode gerenciar uma empresa. Então assim, aquele cuidado da própria escrituração contábil, aquele zelo, todo aquele detalhamento. " (E7)

"Mulher tem algumas vantagens em relação ao homem, né, eu, a minha personalidade é ser detalhista, mas as mulheres em geral são detalhistas e gostam de fazer as coisas bem feitas, né, gostam de concluir, se dedicam melhor" (E10)

Como evidenciado, há mulheres que ainda reproduzem a submissão feminina perante a dominação masculina, legitimando e contribuindo para sua sobrevivência. Dessa forma, pode-se afirmar que a partir da identidade social, homens e mulheres reproduzem comportamentos e padrões socialmente exigidos. Mesmo que algumas entrevistadas apontem os estereótipos como fator positivo, por ser tipificada historicamente como frágil, sensível, amável e preparada socialmente para servir nas atividades domésticas, a mulher ainda hoje sofre no ambiente de trabalho por ser vista através de tais rótulos, sem considerar seu currículo, experiências e formações acadêmicas. Os estereótipos de gênero se distinguem pelo nível de valoração, pois além de serem generalizadas, esses papéis e traços estão ligados e hierarquizados, tornando os traços femininos inferiores aos traços masculinos. Algumas participantes relataram sobre suas percepções:

"Achar que nós não temos a mesma capacidade e não temos a mesma preparação para o mercado de trabalho" (E3)

"O fato de você ser feminina, você ser elegante, você ser educada, principalmente educada, eles confundem, eles confundem" (E4)

"Sem dúvida essa posição de liderança tem esse aspecto, sim. Porque tem um pulso firme e até nisso as mulheres são julgadas, né. Porque se um homem tem um pulso firme, ele é assertivo, ele é firme. Se a mulher tem o pulso firme, diz assim "Não, é porque ela é mal-amada, porque ela não tá bem" E a mesma coisa, se o homem é mais flexível nas suas decisões de trabalho na liderança, a sociedade diz que ele é empático, ele é preocupado com as pessoas. Se a mulher é mais sensível, aí diz "Não, é porque ela não tem pulso firme, ela não vai dar conta" (E9)

"Eu acho que a tendência mesmo de forma inconsciente é achar que o homem vai desenvolver o trabalho melhor." (E10)

Dessa forma, as participantes relatam sobre as estratégias utilizadas para ultrapassar tais estereótipos afim de garantir um espaço:

"Eu lia muito, estudava muito pra poder tá de igual pra igual ali com ele, sabe?" (E1)

"a gente tem que, na verdade, meio que estudar o dobro, meio que trabalhar o dobro, pra que a gente mostre, nos mostremos ali com o posicionamento" (E5)

"Nós mulheres parece que a gente tem que mostrar que nós somos competentes, a gente tem que realmente avaliar a coisa que a gente tem competência para fazer"

"Primeiro a gente tem que provar a nossa capacidade para gente poder ocupar os espaços, ninguém dá o espaço para a gente, o espaço externo, o espaço fora da família, a gente não recebe espaço se a gente não provar antes que a gente tem capacidade" (E9)

"Eu procurava estar um passo sempre a frente pra fazer da melhor forma possível. Porque se não fosse assim, fosse em pé de igualdade, eu acho que os homens sempre iriam se sobressair em função da preferência dos diretores" (E10)

Os comportamentos sexistas, colaboram para a cultura seletiva de enaltecimento das características masculina e criam barreiras invisíveis. Dentre essas barreiras, está a necessidade feminina de atestar a competência profissional para se afirmar nos ambientes organizacionais. Nesse viés, algumas participantes relataram ainda que, mesmo que de forma inconsciente, precisaram adotar comportamentos associados a figura masculina, no intuito de alcançar respeito e prestígio:

"Eu aprendi a falar alto, antes de ser professora eu já falava alto. Eu batia na mesa, como um homem, ríspida, eu tinha muita rispidez, e eu tive que adotar

essas características pra que, entre aspas, as pessoas me respeitassem. Eu já chegava agressiva pra que as pessoas tivessem medo mesmo de mim, me respeitar se tivesse medo, então eu fiz isso de forma intuitiva. Hoje em dia eu consigo ser firme sem ter que alterar a minha voz, mas essas características são predominantemente masculinas." (E12)

Nos trechos das falas em destaque fica evidente a percepção das entrevistadas. Algumas participantes não perceberem a naturalização da divisão sexual do trabalho na prática, fato apontado no estudo de Santos, Melo e Batinga (2021), outras reconhecem que precisaram desempenhar um maior esforço para concorrerem em pé de igualdade por espaços no mercado. Assim, mesmo que toda a esfera social seja prejudicada pelos papéis e estereótipos atribuídos aos gêneros, os estereótipos que são impostos aos homens contribuem para que sigam controlando todos os contextos sociais, confirmando os estudos de Duarte e Spinelli (2019) e Bergamini (2020). Ao passo que as mulheres precisam estar em constante processo de reafirmar sua competência para continuarem ou ascenderem na profissão ou, ainda, passam pelo processo de agir semelhante aos homens, fenômeno descrito por Barros Lima (2011) como a "masculinização da mulher líder", como sendo a necessidade da mulher de se virilizar dentro dos ambientes organizacionais para alcançar cargos de liderança, prestígio e respeito. O que torna evidente a dificuldade enfrentada pela mulher contadora para obter respeito ao mesmo tempo em que mantém a sua identidade individual.

4.2. Categoria: Influências Pessoais

Sob o enfoque dessa categoria, os resultados da pesquisa apresentaram as seguintes limitações: a) Conflito entre carreira profissional e família (84%), b) Maternidade e estabilidade de emprego (100%) e, c) Dupla Jornada de Trabalho (75%)

a) Conflito entre carreira profissional e família, trata de uma relação complexa e variável, no que tange entre o tempo e energia que as executivas distribuem entre a família e o trabalho.

Para a mulher essa limitação ainda é um grande desafio, pois a mesma ainda desempenha o papel de "cuidadora do lar", valendo enfatizar que a atividade de cuidar foi cedido pela sociedade ao papel feminino, e essa expansão de papéis acaba

gerando um ônus, já que ela enfrenta desafios da profissão e do lar. Os principais conflitos enfrentados pela mulher estão justamente nessa conciliação entre família e carreira, já que o desempenho decaído em qualquer um pode gerar frustrações e inseguranças, mas isso poderia ser amenizado com o compartilhamento das tarefas domiciliares com seu parceiro ou empregadas.

Considerando os dados da pesquisa, 84% das respondentes relataram experiências sobre o conflito entre a carreira e o relacionamento no âmbito familiar:

"Eu abandonei minha família para poder me inserir nesse mercado" (E1)

"A gente sabe que um profissional completo não é só ali dentro da empresa ele tem uma vida fora da empresa, né, e é uma pessoa, é uma mãe, uma filha, é uma esposa. Então assim, hoje você entende que as coisas estão integradas" (E2)

"Para um homem se separa muito bem a posição pessoal dele da posição profissional, para a mulher, não, é como se fosse todo um pacote" (E9)

"muitas mulheres inclusive relutam para assumir uma posição de liderança, eu sou das pessoas que relutam, eu relutei por algumas vezes a assumir uma posição de liderança justamente por saber o peso disso tudo" (E9)

"Nas questões internas, em casa, o fato de ser feminina, eu tive muitos desafios e esses desafios teve muito mais ligada a me culpar por eu tentar equilibrar, equacionar essa vida de mãe, de esposa, de não ser uma boa dona de casa. Eu me senti, em algumas situações, precisando ser mais mãe do que profissional" (E12)

As participantes relataram sobre a insegurança e insatisfação masculina evidenciadas pelos seus parceiros face as suas relações de trabalho, remunerações e tempo dedicado ao trabalho e/ou aperfeiçoamento profissional:

"Às vezes tem o desconforto do marido de situações, de reuniões assim: "Ah, toma cuidado que vai ter um monte de homem" essas coisas assim" (E4)

"Quem tá em uma posição de liderança muitas vezes tem que abdicar de alguns momentos, tem que ter um tempo mais dedicado ao trabalho, tem que se relacionar com um número maior de pessoas pelo trabalho e isso gera às vezes insegurança, mas faz parte, né" (E9)

"Eu ganhava mais, eu acho que no fundo sempre fica aquela coisa, o homem fica... porque ele tem aquela história de querer ser o provedor, então quando ele está abaixo... esse não foi o ponto pro meu divórcio, mas eu acho que, no fundo, atrapalhou um pouco, né?!" (E11)

"O homem pode agir de forma inconsciente e sem maldade, mesmo querendo que você brilhe, mas quando você começa a ganhar muito mais que ele, ou mais que ele, quando você tem esse destaque profissionalmente, causa insegurança masculina, sim" (E12)

"Os homens não estão preparados para mulheres com esse perfil de gestão, de liderança, tá? Eu te falo porque eu mesma já tive situações em casa com meu marido, a época eu comecei fazer MBA na FGV, então eu pedi para ficar

com nosso filho que tinha 3 anos na época. Então, quinta-feira eu começava às 18:30 e até às 22:30h e sábado era o dia todo até às 16h, e aí ele disse assim: "às vezes eu fico pensando se eu não preferiria ter uma mulher burra às 19 horas em casa, do que uma inteligente às 22:30 horas". (E5)

No equilíbrio entre o tempo e a energia que os gestores dedicam ao ambiente de trabalho (carreira) ou relações familiares, torna-se inviável que haja uma separação do lado profissional e pessoal, pois a mulher vivencia com mais intensidade as demandas familiares. Além disso, ainda necessitam lidar com a manutenção dos relacionamentos amorosos a ponto de que a jornada de trabalho não interfira em suas rotinas matrimoniais.

b) Maternidade e estabilidade de emprego é uma limitação identificada em 100% das entrevistadas como sendo um dos principais fatores de discriminação contra a mulher no meio corporativo. Muitas não são admitidas ou promovidas devido à gravidez e aos cuidados necessários que devem ser desempenhados a uma criança. A própria legislação trabalhista barra a chegada e ascensão das mulheres no momento em que eleva os custos da mãe de obra feminina por meio de encargos trabalhistas.

Ainda, durante o período de licença, a empresa deve arcar com os custos do afastamento da gestante no período de licença. Mesmo após o seu retorno, a mulher continua sendo mais comumente associada a todos os cuidados com os filhos, mesmo que seja em atividades que podem facilmente ser divididas entre homem e mulher. Por isso, a disponibilidade homem geralmente é maior, uma vez que contam com a ajuda de alguém nos cuidados domésticos.

"Porque o homem ele vai ter uma estrutura que vai dar apoio para ele se lançar e subir muitos degraus na vida; para a mulher a gente não tem isso, essa estrutura somos nós, nós que temos que fazer isso por nós." (E9)

"Minha vida particular natural de ser mãe ou não ser mãe tem o potencial de interferir na vida profissional, o que não deveria" (E9)

100% das participantes relatam sobre o impacto que a criação dos filhos gera na vida de uma executiva.

"Eu deixava em casa na mão de terceiros, a ponto de que a melhor amiga da minha filha é uma menina que ficou na minha casa durante dezenove anos, a melhor amiga dela, não sou eu a melhor amiga dela" (E1)

"Eu pedi pra sair da função, porque eu queria ter mais tempo em casa, porque na função você tem que trabalhar mais e ter mais responsabilidade, pode ser chamada a qualquer hora. Então a minha primeira gravidez logo eu pedi pra sair, que acaba impactando, né, lógico, que é você abrir mão de uma coisa por outra" (E11)

"Essa cobrança por eu ser uma boa profissional e não deixar de ser uma boa mãe, isso é o mais desafiador" (E12)

Por ser cobrado da mulher desde muito cedo um significativo grau de perfeição em suas atividades (ADICHIE 2014), é comum que algumas mulheres experienciem um doloroso processo de culpa por não serem capazes de equilibrar todas incumbências. Como evidenciado nos trechos a seguir:

"Eu tento esquecer da culpa todo dia. Todo dia, porque ela vem todo dia. É um processo. Mas isso aí é a culpa não foi da profissão, foi da profissional que não soube trabalhar isso com grandeza, com responsabilidade, com compromisso com a profissão e com a família" (E1)

"Ela (mãe) ficou cuidando da casa, dos filhos, e como ela sempre foi sempre assim uma mãe muito presente com a gente, quando meu filho mais velho nasceu, eu entrei nesse processo de sentimento de culpa, mas aí eu parei e pensei e disse não, eu estou vivendo um outro momento." (E6)

"Realmente eu me sentia culpada, eu dizia: meu Deus, esse tempo que eu tô perdendo não volta atrás, né" (E10)

"Eu tive até questões existenciais, né? Pensar "poxa, eu coloquei crianças no mundo, agora eu estou querendo ser empresária, eu estou querendo ser mais empresária do que mãe". Então eu acho que um desafio da mulher moderna é você conseguir equilibrar todos esses pratos." (E12)

"Confesso que às vezes vem aquela cobrança da gente mesmo, muitas vezes eu chegava do serviço no final do dia às 19h e a minha menor estava dormindo e eu acordava para eu poder conviver com ela, às vezes com 6 meses. E aí ela acordava com gosto de gás e ia até as duas da manhã. Às vezes eu dormia 3h, 4h e no outro dia tinha que estar de pé para trabalhar de manhã cedo, mas é o preço que você paga pelas escolhas"

A maternidade configura-se como a principal barreira de impedimento para a mulher alcançar e manter-se em um cargo hierarquicamente superior. Pois limita as executivas na entrada, manutenção e crescimento no mercado de trabalho, uma vez que as mesmas não são vistas dissociadas de suas funções maternas (NETO, TANURE E ANDRADE, 2010), somado ao fato de que tarefas simples que envolvem o cuidado com uma criança, por mais que possa ser realizada por ambos os sexos, permanecem sendo atribuídas, na maioria dos casos, às mulheres. E as mulheres,

por sua vez, parecem vestir essa roupagem de cuidado integral com os filhos, sobre isso Beauvoir (1949, p. 288) relata: “Com efeito, repetem à mulher desde a infância que ela é feita para gerar e cantam-lhe o esplendor da maternidade. Os inconvenientes de sua condição [...], tudo é justificado por esse maravilhoso privilégio de pôr filhos no mundo”

c) Dupla jornada de trabalho trata da responsabilidade da mulher nas diversas atividades por ela desempenhada. Além da pesada carga de responsabilidade no trabalho, a mulher executiva ainda tem de assumir uma outra jornada com afazeres domésticos, cuidado com os filhos e manutenção de suas relações amorosas. Dessa forma, a dupla jornada de trabalho – ou até mesmo tripla – é uma realidade latente na vida da mulher executiva. No entanto, mesmo que o problema que a exaustão causada pelas jornadas adicionais exista em todos os níveis organizacionais, existe uma diferença entre as realidades enfrentadas pelas mulheres de acordo com o nível hierárquico ocupado nas organizações. Quanto maior o nível operacional, menos condições de terceirizar as atividades domésticas. Além do trabalho terceirizado, as entrevistadas relatam também sobre a importância de uma rede de apoio:

"uma benção que eu tinha família também que pôde me ajudar então assim como era como eles são gêmeos desde o começo eu sempre tive muito apoio da família então assim pessoas que me ajudaram profissionais que trabalharam comigo na minha casa para mim que me ajudaram muito então eu consegui organizar uma estrutura de vida que me permitisse trabalhar" (E2)

"por quê que eu saio de casa tranquila, passo o dia tranquila? Porque meu filho está em boas mãos. É que nem no escritório, porque eu estou aqui? Porque no escritório tem uma pessoa que toma de conta como se fosse eu e está em boas mãos. Então a gente consegue estar aqui com um pouquinho de paz e tranquilidade. Então, isso é importante, a gente ter as pessoas certas e a gente saber delegar certas coisas." (E8)

"eu sempre tive uma estrutura que me apoiava por trás, né, eu tinha, porque eu tenho gêmeos, então eu tinha babás, eu tinha minha mãe que me apoiava, ficava com os meus filhos em casa com as pessoas que cuidaram deles (E3)

Na tentativa de equilibrar as diferentes jornadas, a executiva termina por se sentir exausta e pressionada com o peso do itinerário diário com 2 ou até mesmo 3 jornadas diárias:

"Então realmente senti uma carga de trabalho muito grande" (E3)

"Eu sempre fui muito para frente, decidindo, dizendo o que que tinha que ser, então acaba que a gente sobrecarrega mais né" (E6)

"A mulher foi para o mercado de trabalho, mas ela não deixou suas obrigações cotidianas da esfera íntima. Ela não deixou de administrar uma casa, ela não deixou de cuidar dos filhos... E ela tem que ir para o mercado de trabalho com essa disposição e quando ela chega no mercado de trabalho com esses limitadores isso já causa uma barreira para ela " (E9)

"Nós vamos sair, nós vamos fazer nosso trabalho de dia inteiro, nosso mestrado, doutorado que seja, mas quando a gente voltar para casa todas as nossas obrigações estão lá nos esperando" (E9)

"Sempre foi mais pesada pra mim, até porque eu acho que homem e mulher enxergam as coisas diferentes. Se você tem um monte de louças pra lavar, né, os dois cansados, o homem diz: ah, então deixa pra amanhã. A mulher muitas vezes não consegue, ela vai lá e faz, porque ela não espera" (E10)

Um ponto importante citado pelas entrevistadas com perfil de casadas é sobre o compromisso do cônjuge com as atividades domésticas. Enquanto algumas participantes relatam sobre o papel positivo do homem:

"A gente divide muito as coisas em casa até porque ele gosta também, ele gosta de ter as coisas organizadas, gosta de ir no supermercado, então isso ajudou bastante né, então a gente dividiu as tarefas, mas normalmente a gente acaba sofrendo mais né, não tem jeito." (E6)

"Quando você tem um companheiro que você sabe que é uma pessoa dedicada, que trabalha, que é uma pessoa que tá junto. No meu caso, com meu esposo, sempre foi eu e ele, nós dois trabalhando, então, mãos dadas, juntos, então o impacto aqui foi positivo nesse sentido"

Outras relatam sobre como o impacto negativo da dissociação dos homens ao ambiente familiar no desempenho das atividades domésticas e incumbências com os filhos:

"Eu trabalhava de manhã, de tarde, à noite eu dava aula e eu cheguei uma vez em casa e estava todo mundo esperando - eu tenho dois filhos, dois meninos - e aí estavam os três meninos esperando que eu cuidasse da alimentação deles, colocasse a comida deles. Isso era 23h horas da noite. Então eu fiquei louca nesse dia, botei o prato com ignorância, joguei em cima da mesa e disse "a partir de hoje vocês vão ficar com fome, mas vocês não esperem mais por mim pra eu colocar a comida de vocês"" (E12)

"De uma forma ou de outra parece que quando o marido vem ele tá ajudando a gente, a gente tem que dividir as tarefas por ter as mesmas responsabilidades" (E2)

O esgotamento físico e mental resultante do estresse de uma sobrecarga face a uma dupla jornada de trabalho é uma realidade para mulheres profissionais. Ainda que estas possam terceirizar as tarefas ou possuam rede de apoio, o gerenciamento

destas mesmas funções ainda continua correlacionadas às mulheres. Ainda que algumas mulheres contem com a ajuda de seus parceiros, outras relataram sobre como o matrimônio pode significar a adesão de mais uma jornada de trabalho, uma vez que muitas mulheres não contam com os maridos na divisão dos trabalhos domésticos e com a criação dos filhos. Os estudos de Santos, Melo e Batinga (2021) e Neto, Tanure e Andrade (2010), afirmam que as executivas ainda tem de assumir uma jornada tripla com afazeres domésticos, cuidado com os filhos e manutenção de suas relações amorosas, afirmativa confirmada nas falas das respondentes.

4.3 Categoria: Influências Organizacionais

Sob o enfoque dessa categoria, os resultados da pesquisa apresentaram as a limitação a) Discriminação de gênero (91%) com bastante expressão nas falas das entrevistadas.

A discriminação de gênero se baseia na convicção de que um sexo é superior a outro e que o sexo superior tem recursos, direitos e qualidades melhores que o sexo inferior. A discriminação tem sido um dos itens mais prejudiciais à carreira da mulher e pode ocorrer nas organizações através da visão masculinizada adotada pela maior parte das estruturas organizacionais, nas políticas e cultura da empresa, e esses fatores contribuem ainda mais para a formação das barreiras invisíveis.

"Quando sentava pra reunião só tinha homem, só tinha eu de mulher. Sabe? O gestor se encanta pelo homem mais do que pela mulher, com raríssimas exceções" (E1)

"Nós tínhamos um sócio, homem, que já uma pessoa bem experiência então a gente sentiu que quando íamos fechar contrato a gente conseguia realizar o fechamento como quando ia uma das duas e ele" (E3)

"Eu muitas vezes pra atender cliente tanto dentro da empresa quando fora, sempre eu penso assim: me olho primeiro com os olhos do homem, para depois eu poder me olhar como mulher" "o cliente puxou para me encostar, entendeu?! E eu endureci o braço. Então ali ele entendeu que não era assim" (E4)

As respondentes relataram ainda sobre situações sobre insinuações de colegas de trabalhos sobre suas ascensões:

"Por incrível que pareça, recebi uma insinuação de mulher, não do homem. De perguntarem por que eu ascendia. Uma mulher questionando, achando que poderia ter algum meio exclusivo" (E7)

"eu passei em uma situação específica de um colega que fez uma relação de que "ah, eu tinha uma filha pequena" Para nas entrelinhas dizer que eu não poderia ocupar determinados espaços, nas entrelinhas, não de forma ostensiva, mas deixou claro "Ah, ela tem uma filha pequena" E isso só não interferiu porque a gente tem que comprovar a nossa competência antes de ocupar os espaço, se existisse a dúvida, o fato de eu ter uma criança pequena, ou qualquer outro fato da vida pessoal, ia interferir na escolha, sim." (E9)

"Aconteceu de quando me deram a função aquela situação de "ah ela é nova aqui, chegou há pouco tempo, só deu porque é mulher. Bem está querendo ter alguma coisa". Teve esses comentários" (E11)

Assim, percebe-se que a discriminação de gênero também se apresenta de formas sutis na prática. A cultura organizacional por si só já filtra com base em suas crenças. As observações das respondentes corroboram com o estudo de Neto, Tanure e Andrade (2010), uma vez que as poucas mulheres que ultrapassam tais concepções estão sujeitas a erotização por meio de assédios e insinuações de que alcançaram suas posições por meio divergentes de suas competências.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo consistiu em identificar as principais dificuldades enfrentadas pelas profissionais da contabilidade quando estão ocupando cargo de notoriedade. Ao analisar este aspecto foi possível identificar que os obstáculos que mais afetam as profissionais contábeis estão relacionados a não dissociação da mulher das incumbências familiares. A executiva tem medo de ser prejudicada em seu trabalho e medo de não estar presente no cotidiano da família em tempo integral. O sentimento de culpa gerado por esse conflito também pode ser grande fonte de frustração e insatisfação, parte por tentarem equacionar a vida profissional e pessoal, parte por não contarem com a compreensão dos parceiros.

Os relatos das entrevistadas que participaram do estudo, apontam que embora mulheres contadoras estejam atuando cada vez mais em todas as áreas contábeis, observou-se nas vivências da prática contábil do grupo estudado, a presença do denominado 'teto de vidro' fortalecido pela reprodução de valores e crenças da dominação masculina. Os estereótipos de gênero, mesmo que sejam apontados como positivos, abrem margem para limitações de crescimento, insinuações e assédios. A segurança da informação contábil é o principal ponto desejado dos contadores pelas organizações, o que faz com que requeiram homens a tais cargos e mulheres a cargos operacionais, pelo detalhamento que se deseja.

Dessa forma, é possível afirmar que o fenômeno *glass ceiling* ocorre entre as profissionais contadoras quando estão ocupando cargo de gestão/notoriedade no momento em que seu conhecimento e sua capacidade de se desvencilhar de suas obrigações maternas e conjugais é colocado a prova, como relatado pelas respondentes. Estereótipos, maternidade, relações familiares, dupla jornada de trabalho foram os principais tetos de vidro identificados neste estudo.

Como limitações dessa pesquisa, podem-se apontar a dificuldade de identificar mulheres contadoras em cargos de liderança para tratar na pesquisa, bem como a falta de referências que tratassem especificamente do *glass ceiling* na profissão contábil.

Para futuros trabalhos, sugere-se uma análise sobre as consequências físicas causadas em contadoras pelo esgotamento físico, emocional e intelectual sofrido pelas executivas, a fim de averiguar como doenças ligadas ao coração, como infartos e derrames, tem se multiplicado em mulheres executivas nos últimos tempos.

REFERÊNCIAS

- ADICHIE, C. **Sejamos todos feministas**. São Paulo: Editora Companhia das Letras.
- BAGNO, Marcos. GLOSSÁRIO CEALE
- APPOLINÁRIO, Fábio. **Metodologia da ciência: Filosofia e prática da pesquisa**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.
- ARAÚJO, Artur Antônio dos Santos. **Estereótipos: constituição, legitimação e perpetuação no discurso sobre o negro**. 2010. Dissertação (Mestrado em Filologia e Língua Portuguesa) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em:
- BARBOSA, Edmery Tavares. **Mulheres que contam Histórias de vida de profissionais da contabilidade**. Editora do CCTA, João Pessoa, 2019.
- BARDIN. L. Análise de conteúdo. Lisboa: Editora Edições 70, 1977.
- BARROS, Suzane Carvalho da Vitória; MOURÃO, Luciana. **Trajetória profissional de mulheres cientistas à luz dos estereótipos de gênero**. Psicologia em Estudo, v. 25, p. 1-16, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v25i0.46325>
- BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro**. III Simpósio Lutas Sociais na América Latina. Londrina, 2008.
- BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo – a experiência vivida**; tradução de Sérgio Millet. 4 ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1980.
- BERGAMINI, Beatriz Sinfronio. **Contabilidade é coisa de mulher? A influência dos estereótipos de gênero na escolha de carreira de mulheres em Ciências Contábeis**. 2020. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- BOTELHO, Louise de Lira Roedel. **A ascensão profissional de mulheres executivas em empresas baseadas no conhecimento**. Dissertação de mestrado. UFSC, 2008.
- BRASIL, **Resumo técnico do Censo da Educação Superior 2020** [recurso eletrônico]. – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Brasília 2022.
- BRASIL. Conselho Federal de Contabilidade. **Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero**. Vice-Presidência de Registro - Coordenadoria de Registro. Disponível em: <https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>
- BRASIL. LEI Nº 4.121, DE 27 DE AGOSTO DE 1962. **Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada**. Brasília: Presidência da República, [1962]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4121.htm. Acesso em: 06 jun. 2022.
- BRASIL. LEI Nº 9.799, DE 26 DE MAIO DE 1999. **Insera na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências**. Brasília: Presidência da República, [1999]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm. Acesso em: 06 jun. 2022.

CARNEIRO, Luziberto Barroso et al. **A STUDY ON THE FACTORS OF THIS PHENOMENON IN BRAZIL FROM THE PERCEPTION OF WOMEN MANAGERS. SINERGIA** - Revista do Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis, [S. l.], v. 26, n. 1, 2022. DOI: 10.17648/2236-7608-v26n1-12645. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/sinergia/article/view/12645>.

CARNEIRO, Luziberto Barroso; MACHADO, Débora Gomes. **Glass ceiling around the world** – o teto de vidro está sendo quebrado? VIII Congresso UFSC de Controladoria e Finanças, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração dos novos tempos**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Resolução nº 971 de 27/06/2003**. DISPÕE SOBRE AS ELEIÇÕES DIRETAS PARA OS CONSELHOS REGIONAIS DE CONTABILIDADE E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. Brasília, 2003.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL. **Trajetória da Contabilista nos 70 anos do CRCRS**. Porto Alegre, CRCRS, 2019.

DAL MAGRO, Cristian Baú et al. **Glass ceiling em cargos de board e seu impacto no desempenho organizacional**. Revista Contemporânea de Contabilidade, v. 15, n. 34, p. 158-180, 2018.

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: **mulheres ainda ganham menos que os homens**. Catho Comunicação, 2021. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/comportamento-3/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-mulheres-ainda-ganham-menos-que-os-homens/>.

DUARTE, Giovana; SPINELLI, Letícia Machado. **Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada**. Revista Sociais & Humanas, v. 32, n. 2, p. 126-145, 2019.

ESTEREÓTIPOS de gênero e o Judiciário: um guia de oficina. NAÇÕES UNIDAS DE DIREITOS HUMANOS. OHCHR, Nova York e Genebra, 2020. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/publications/professional-training-series/gender-stereotyping-and-judiciary-workshop-guide>. Acesso em: 05 jun. 2022.

FERNANDES, Vera; GOMES, Delfina; RIBEIRO, João Leite. **A contabilidade, o acesso e o exercício da profissão de contabilista certificado/a na perspectiva das mulheres**. Ex aequo, Lisboa, n. 33, p. 44-65, jun. 2016. Disponível em <http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602016000100005&lng=pt&nrm=iso>.

FERREIRA, Clementina. **A Influência do Gênero na Contabilidade**. Universidade do Minho/Universidade de Aveiro, 2015. Disponível em: www.otoc.pt/news/comcontabaudit/pdf/44.pdf.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **Liderança feminina no mercado de trabalho**. GV EXECUTIVO, v. 12, n. 1, p. 46-49, 2013.

GUIMARÃES, Jessica Enya Feitosa. **ESTEREÓTIPOS DE GÊNEROS NA CONTABILIDADE: COMO A MULHER CONTADORA É VISTA NA ATUALIDADE?** ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA - ISSN 21-76-8498, v. 16, n. 16, 2020.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero**: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

JÚNIOR, Luiz Carlos; SILVEIRA, Nereida Salette Paulo da; SANTINI, Rafael Barufaldi. **A feminização da área contábil**: um estudo qualitativo básico. Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC), [S. l.], v. 9, n. 1, 2015. DOI: 10.17524/repec.v9i1.1244. Disponível em: <https://repec.emnuvens.com.br/repec/article/view/1244>. Acesso em: 18 jun. 2022.

LIMA, Lucas Loureiro de Barros. **A masculinização da mulher líder no Brasil**: quatro estudos sobre estereótipos de gênero e protótipos de liderança. Fundação Getúlio Vargas - São Paulo, (Dissertação de Mestrado) Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresa. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2011.

MAISTO, Albert A.; MORRIS, Charles G. **Introdução à Psicologia**. Trad. de Ludmilla Teixeira Lima e Marina Sobreira Duarte Baptista. 2004.

MARY HARRIS SMITH: THE FIRST FEMALE CHARTERED ACCOUNTANT. EAST END WOMEN'S MUSEUM, ICAEW, 2019. Disponível em: <https://eastendwomensmuseum.org/blog/2020/9/9/mary-harris-smith-the-first-female-chartered-accountant>. Acesso em: 02 jul. 2022.

NASCIMENTO, Marileide Alves do. **GESTÃO FEMININA: A LIDERANÇA FEMININA NAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS**. Ideias e Inovação - Lato Sensu, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 57, 2018. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/ideiaseinovacao/article/view/5608>. Acesso em: 04 jul. 2022.

NETO, Antonio Moreira de; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. **Executivas**: carreira, maternidade, amores e preconceitos. RAE eletrônica, v. 9, 2010.

SAFFIOTI, Heleieth. I. B. **O Poder do Macho**. 11. ed. São Paulo: Moderna, 1987.

SANTOS, Márcia Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; BATINGA, Georgiana Luna. Representatividade da Mulher Contadora em Escritórios de Contabilidade e a Desigualdade de Gênero na Prática Contábil: Uma Questão ainda em Debate?. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 16, n. 1, p. 148-163.

SILVA, Célia Regina Ramos da; CARVALHO, Paula Manguiera de; SILVA, Elisangela Leandro da. **Liderança feminina**: a imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras. Educação, Gestão e Sociedade: revista da Faculdade Eça de Queirós, v. 7, p. 25, 2017.

SILVA, Cristiane Vanessa da. **Histórias de utilização de pílulas anticoncepcionais no Brasil, na década de 1960**. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Instituto Fernandes Figueira, Fiocruz, Rio de Janeiro. 2017. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/25248>

SILVA, Derley Júnior Miranda; SILVA, Marli Auxiliadora da; SANTOS, Geovane Camilo dos. **Estereótipos de gênero na contabilidade**: afinal como a mulher contadora é vista. Congresso da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis. Belo Horizonte, MG, Brasil. 2017.

SILVA, Júlio César; DAL MAGRO, Cristian Baú; SILVA, Marcia Zanievicz. **Gender inequality in accounting profession from the perspective of the glass ceiling**. RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia, v. 15, n. 2, p. 447-474, 2016.

SILVA, Sandra Maria Cerqueira da. **Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2016. São Paulo, Brasil.

STEIL, Andrea Valéria. **Organizações, gênero e posição hierárquica** – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração*. São Paulo v. 32, n. 3, p. 62-69, julho/setembro 1997.

TALENSES-INSPER. **Panorama Mulher 2019**. Talenses-Insper, n. 1, p. 1–32, 2019.

UD DIN, Nizam; CHENG, Xinsheng; NAZNEEN, Shama. **Women’s skills and career advancement: a review of gender (in) equality in an accounting workplace**. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, v. 31, n. 1, p. 1512-1525, 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Brasil é o 93º em índice internacional de paridade de gênero**, jun. 2021. Disponível em: <<https://www.ufg.br/n/143187-brasil-e-o-93-em-indice-internacional-de-paridade-de-genero>>.

VESCHI, Benjamin. **ETIMOLOGIA DE MATRIMÔNIO**. Etimologia origem do conceito, 2019. Disponível em: <https://etimologia.com.br/matrimonio/>. Acesso em 12 jul. 2022.

VIANA, Denise Mathias. **A influência do gênero e do comportamento do líder na qualidade da relação líder-liderado e na satisfação no trabalho**. Tese de Doutorado. Fundação Getúlio Vargas Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em:

WOIDA, Luana Maia; OLIVEIRA, Beatriz Benedito de. **O FENÔMENO GLASS CEILING E O ACESSO À INFORMAÇÃO: ESTUDO SOBRE AS BARREIRAS INVISÍVEIS IMPOSTAS ÀS MULHERES NO TRABALHO**. *Complexitas – Revista de Filosofia Temática*, [S.l.], v. 3, n. 1, p. 61-75, fev. 2019. ISSN 2525-4154. Disponível em: <https://periodicos.ufpa.br/index.php/complexitas/article/view/6636>.

APÊNDICES

TERMO DE CONSENTIMENTO

A Senhora está sendo convidada a participar da pesquisa: MULHER E LIDERANÇA: UMA ANÁLISE A PARTIR DO FENÔMENO *GLASS CEILING*. O nosso objetivo é descrever como o *glass ceiling* reflete nas mulheres contabilistas ocupantes de cargos de gestão. A Senhora receberá todos os esclarecimentos necessários antes e no decorrer da pesquisa e lhe asseguramos que seu nome não aparecerá, sendo mantido o mais rigoroso sigilo através da omissão total de quaisquer informações que permitam identificá-lo (a).

A sua participação será através de uma entrevista semiestruturada realizada via videoconferência na data combinada com um tempo estimado para sua realização de aproximadamente 40 minutos. Será respeitado o tempo de cada participante para respondê-la. Informamos que a Senhora pode se recusar a responder qualquer questão que lhe traga constrangimento, podendo desistir de participar da pesquisa em qualquer momento sem nenhum prejuízo para a senhora.

Os resultados da pesquisa serão divulgados na Universidade Federal do Maranhão, podendo ser publicados posteriormente. Os dados e materiais utilizados na pesquisa ficarão sobre a guarda do pesquisador. Se o Senhora tiver qualquer dúvida com relação à pesquisa, por favor entre em contato com: Jeovania Neves da Silva, no endereço eletrônico: jeovania13js@gmail.com ou pelo telefone (98) 98501-5324.

Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com o pesquisador responsável e a outra com o sujeito da pesquisa.

São Luís, ____ de _____ de 2022.

Assinatura da entrevistada

Jeovania Neves da Silva