

Área: Contabilidade e Finanças | **Tema:** Temas Emergentes em Contabilidade

**DIVERSIDADE DE GÊNERO NA ÁREA CONTÁBIL: PERSPECTIVA DOS PROFISSIONAIS DE
ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE**

**GENDER DIVERSITY IN THE ACCOUNTING FIELD: PERSPECTIVE OF ACCOUNTING OFFICE
PROFESSIONALS**

Felipe Martins Da Silva, Anny Caroliny Rask Silva e Beatriz Negrelli Da Silva

RESUMO

As discussões sobre diversidade de gênero têm conquistado cada vez mais importância e destaque no âmbito profissional. No que tange a área contábil, Cardoso (2021) aponta que as mulheres estão ganhando notoriedade na contabilidade. Embora tenha tido o crescimento no número de mulheres na profissão, a desigualdade de gênero ainda permanece (LE MOS JÚNIOR, SANTINI; SILVEIRA, 2015).

Palavras-Chave: Contabilidade; Escritórios; Gênero.

ABSTRACT

Hausmann et al. (2018) apontam que, nas profissões na área de Ciências Sociais Aplicadas, incluindo a contabilidade, ainda existe. Tal situação pode ser vista em Silva, Dal Magro e Silva (2016) evidenciam que a remuneração dos homens é superior quando comparada as das mulheres e que os cargos superiores são exercidos mais por homens. Ante o exposto o presente estudo tem como objetivo analisar a percepção dos profissionais de contabilidade sobre as implicações da diversidade de gênero no ambiente de trabalho.

Keywords: Accounting; Accounting offices; Gender.

DIVERSIDADE DE GÊNERO NA ÁREA CONTÁBIL: PERSPECTIVA DOS PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE

1 INTRODUÇÃO

As discussões sobre diversidade de gênero têm conquistado cada vez mais importância e destaque no âmbito profissional. No que tange a área contábil, Cardoso (2021) aponta que as mulheres estão ganhando notoriedade na contabilidade. Embora tenha tido o crescimento no número de mulheres na profissão, a desigualdade de gênero ainda permanece (LEMOS JÚNIOR, SANTINI; SILVEIRA, 2015), havendo barreiras por ser uma profissão que se originou com profissionais do gênero masculino, o que faz surgir estereótipos ligados à imagem da mulher contadora (CARDOSO, 2021). Nessa perspectiva, pesquisas anteriores sobre a percepção do perfil contabilista confirmam que há o estereótipo de gênero na profissão, ao concluírem que os profissionais de contabilidade são estereotipados como sendo do gênero masculino (AZEVEDO, 2010).

Azevedo (2008) identificou o estereótipo do contador homem como sendo: menos ambiciosos, com baixa liderança, dificuldade no trabalho em equipe, baixa dedicação aos estudos. Silva, Souza, Freitas Neto e Quirino (2022) colocam as mulheres contabilistas de forma positiva, como pessoas responsáveis, criativas, organizadas e inteligentes, além disso, sua gentileza e tranquilidade ajudam a tornar o meio corporativo mais harmonioso e, por meio de sua positividade, melhorar seu desempenho.

Já em Leal, Miranda, Araújo e Borges (2014), a imagem do contador homem é caracterizada como criativo, dedicado aos estudos, possui habilidades de comunicação e liderança, propensão ao risco e ética. Na prospecção de Splitter e Borba (2013), o contador homem possui alguns aspectos positivos e outros negativos, sendo visto como metódico, matemático, rotineiro, exato, preciso e geralmente nota-se ausência de algumas características como espontaneidade, criatividade, atrativo, fascinante, inovador e intuitivo. Contudo, Longo, Meurer e Oliveira (2014) confirmaram que o contador é visto como metódico e conservador, enquanto os pontos menos positivos estão relacionados à criatividade, propensão ao risco e liderança.

Em relação a desigualdade de gênero, Haussmann *et al.* (2018) apontam que, nas profissões na área de Ciências Sociais Aplicadas, incluindo a contabilidade, ainda existe. Tal situação pode ser vista em Silva, Dal Magro e Silva (2016) evidenciam que a remuneração dos homens é superior quando comparada as das mulheres e que os cargos superiores são exercidos mais por homens. Ante o exposto o presente estudo tem como objetivo analisar a percepção dos profissionais de contabilidade sobre as implicações da diversidade de gênero no ambiente de trabalho. Para tanto, foram investigados os escritórios de contabilidade do município de Cianorte-PR.

A pesquisa se justifica, pois, segundo Silva, Silva e Santos (2017) é indispensável pesquisas que norteiam a percepção de profissionais de diferentes gêneros atuantes no mercado de trabalho, que possibilite analisar estereótipos atrelados à sua imagem e caráter profissional. Outrossim, a pesquisa é importante, em vista que se caracteriza como um tema contemporâneo, trazendo para o presente momento reflexões e discussões às quais reforcem a compreensão das diversidades (SILVA; SILVA; SANTOS, 2017), bem como para busca da equidade de gênero para as mulheres, no que diz respeito ao tanto ao ganho monetário, quanto ao prestígio social (LEMOS JÚNIOR; SANTINI; SILVEIRA, 2015)

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 ESTERÉOTIPOS DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Robbins (2005) explica que estereótipo é quando o indivíduo utiliza a sua própria percepção na avaliação de um grupo com a intenção de generalizar os julgamentos existentes em torno da coletividade, como uma parte natural da simplificação que os seres humanos utilizam para compreender os fenômenos. Simplificar as complexidades do mundo leva ao estabelecimento de uma coerência dos julgamentos existentes (ROBBINS, 2005).

O conceito de gênero é uma construção social e cultural. Como um agrupamento de referências objetivas, as concepções de gêneros constroem a ideia e a organização concreta e simbólica da vida social (SCOTT, 1995). Com isso, os estereótipos de gênero são incorporados na realidade de cada indivíduo com o propósito de padronizar os mesmos, criando assim estigmas, determinando lugares e disposições sociais, que irão se desenvolver de maneira diferente na vida de cada um, podendo dar liberdade para que ele desenvolva as suas habilidades e se construa socialmente sem restrição ou medo, ou aprisionar o sujeito em uma única esfera social (BOURDIEU, 2002).

Lemos Júnior, Santini e Silveira (2015, p.66) preconizam que “a distribuição das funções na sociedade está relacionada aos estereótipos de gênero que estabelecem o que é, ou não, adequado para homens e mulheres, ordenados em uma relação assimétrica de poder”. Sendo assim, quaisquer esferas do mercado de trabalho existem segregações de gênero e estes afastamentos causam a divisão do trabalho, o que se torna alarmante, de modo que estas relações dizem respeito à existência de trabalhos considerados femininos, quanto masculinos (HIRATA, 1994).

Desde os primórdios as mulheres foram projetadas para o trabalho reprodutivo (BAUR; AVELINO, 2019). Discute-se a questão da maternidade, pois ela é vista como um destino biológico e social da mulher, tendo em vista as concepções ideológicas e políticas, que definem os papéis, tarefas e relações de poder entre os sexos (TEPERMAN; GARRAFA; LACONELLI, 2020). A profissão da mulher, portanto, era direcionada a funções rotineiras, enquanto dos homens eram condizidas por profissões inovadoras e qualificadas (BAUR; AVELINO, 2019).

Do mesmo modo, Araújo e Ribeiro (2001) apontam que as mulheres tem remuneração menor que a dos homens no mercado de trabalho, mesmo com qualificações equivalentes ou desempenhando funções semelhantes, bem como há uma segregação ocupacional, tendo em vista a ocupação de cargos mais baixos e conseqüentemente proporciona salários mais baixos.

Sendo assim, quando o assunto é desigualdade, as questões de gêneros são amplamente discutidas, principalmente no mercado de trabalho e na inserção da mulher na sociedade de maneira igualitária (BAUR; AVELINO, 2019). Destaca-se que a percepção disposta sobre os papéis de gênero é pouco disseminada em áreas externas às ciências sociais e muitas vezes são cercadas por estereótipos que levam ao descaso sobre o tema (BAUR; AVELINO, 2019). Com isso, o próximo tópico visa abordar a diversidade de gênero dentro da área contábil.

2.2 A DIVERSIDADE DE GÊNERO NA ÁREA CONTÁBIL

Dentre as várias profissões antes associadas apenas aos homens, a profissão contábil é uma delas, mas é cada vez mais exercida por mulheres. Todavia, a inclusão da mulher na história da contabilidade é um marco, o curso de Ciências Contábeis era representado intrinsecamente pela presença masculina (NASCIMENTO; ALVES, 2014). A demanda ao

ingresso em Ciências Contábeis por parte das mulheres tem crescido vagarosamente, e é notório a sua aptidão na elaboração, análise e interpretação das demonstrações contábeis, mostrando que é competente quanto aos homens (NASCIMENTO; ALVES, 2014).

Segundo Nascimento e Alves (2014), o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) em 2002 criou uma norma em que 20% dos conselhos regionais devem ser constituídos por membros do sexo oposto, a qual estimula as participações na política, fazendo parte das chapas eleitorais, e nas áreas de comando entidades contábeis. Ao encontro disso, observa-se que o número de profissionais do sexo feminino vem aumentando na contabilidade, bem como em diversas áreas do conhecimento, entretanto ainda são perceptíveis a desigualdade de gênero e o estereótipo na profissão (NASCIMENTO; ALVES, 2014).

Em 2018, Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou a desigualdade a qual as mulheres encaram em relação aos cuidados e responsabilidades rotineiras de modo a respingar em sua inserção no meio corporativo, possuindo apenas 48,5% das mulheres comuns de 15 anos introduzidas no mercado de trabalho, em contrapartida, a inserção do homem é de 75% (BAUR; AVELINO, 2019). Considerou-se também que a taxa de desempenho para os homens é inferior à das mulheres (BAUR; AVELINO, 2019).

Com a evolução do meio corporativo e avanços culturais, assumia-se que as mulheres participassem de forma equivalente e com isso a discriminação de gêneros seria extinta, porém, essa modernização não se realizou (AGUIAR, 2007). Mesmo com o crescimento da mulher no meio corporativo, a sua presença é marcada pela desigualdade salarial, mesmo desempenhando as mesmas funções dos homens, e a taxa de desemprego é significativamente maior que a dos homens (ABRAMO, 2007).

O crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho é observado também na Contabilidade, pois as mulheres têm se preparado para atuar, nos mais diversos setores e níveis oferecidos pelo mercado, agregando à rotina das empresas habilidades próprias e importantes, como a motivação, capacidade de trabalhar em grupo, administrar conflitos e lidar com recursos escassos (CASTRO, 2010).

Pesquisas anteriores apontam que a figura feminina tem menor representatividade nos livros de contabilidade, confirma-se também que no livro didático mais usado como bibliografia básica na disciplina de Contabilidade Introdutória existe uma invisibilidade da figura feminina (BRANCO *et al.*, 2022). Segundo o trabalho de Branco *et al.* (2022), que analisou o livro didático de Contabilidade Introdutória, de autoria da Equipe de Professores da FEA\USP, confirmou que existe a invisibilidade da mulher nos exemplos do livro didático, pois de 148 referências, apenas 5 eram nomes femininos e são denominações ou razões sociais de companhias abertas compostas por acionistas, concluindo que a mulher não é representada (BRANCO *et al.*, 2022).

Com isso, é reforçado o estereótipo de que a contadora deve ser subalterna, enquanto o homem é representado em melhores posições, mesmo que a representação da mulher não chega a ser estereotipada de forma negativa e sim que ela é um objeto quase inexistente nos exemplos e exercícios (BRANCO *et al.*, 2022).

Por fim, cabe destacar a questão da maternidade. Na profissão contábil, Silva e Casa Nova (2017, p. 4) pondera que “nas condições atuais, podemos afirmar que o ser mãe e o ser contadora interagem, trazendo potenciais pontos de confrontos e conflitos”, uma vez que quando as mulheres buscam voltar ao mercado de trabalho “são submetidas a estereótipos, disparidades salariais, hierarquias de gênero e discriminação, que estarão diretamente relacionadas às suas decisões e que culminam na relação profissionalismo e maternidade” (LIMA, 2020, p. 20).

3 METODOLOGIA

Este tópico descreve os procedimentos metodológicos da pesquisa para o alcance dos objetivos. Segundo Lima e Miotto (2007) a metodologia é um método a qual expõe a condução executada para a destinação da pesquisa. Para tanto, a pesquisa se caracteriza como descritiva, aplicada, quantitativa e de levantamento. A pesquisa descritiva exige por parte do investigador uma série de informações sobre qual pretenda pesquisar (SILVEIRA; CORDOVA, 2009). E como as descrições dos fenômenos se ajustam aos significados que o ambiente lhes atribui (TRIVIÑOS, 1987). Gil (2009) as pesquisas descritivas têm como objetivo caracterizar a população, os fenômenos e o estabelecimento de relações entre variáveis.

Enquanto a pesquisa de levantamento tem como objetivo envolver a pergunta direta a população cujo comportamento se deseja conhecer, ou seja, as informações sobre a questão em estudo são solicitadas a uma amostra, e posteriormente serão analisadas por tabulação e interpretação para obter-se conclusões a qual correspondam aos dados obtidos (GIL, 2002).

Já a pesquisa aplicada tem como objetivo gerar conhecimento para aplicação prática visando resolver problemas específicos e envolve verdades e interesses locais (SILVEIRA; CORDOVA, 2009). Quanto à abordagem da pesquisa, é quantitativa, pois se utiliza de ferramentas estatísticas tanto no recolhimento dos dados, como no tratamento deles (MARTINS, 2000).

A população do estudo se refere aos profissionais que atuam nos escritórios de Contabilidade, na cidade de Cianorte – PR. Na cidade possui 48 (quarenta e oito) escritórios de contabilidade, conforme relatório cedido pela Prefeitura Municipal de Cianorte. Em relação aos procedimentos para a coleta de dados, primeiramente obteve-se o contato por e-mail e/ou telefone com os escritórios alvo do estudo, após, foi enviado e aplicado, de modo online, um questionário, elaborado por meio do Google Forms. O período de coleta de dados compreende entre outubro e novembro de 2022.

Utilizou-se questões adaptadas da pesquisa de Silva, Silva e Santos (2017). Sendo o questionário dividido em dois blocos, no qual o primeiro, caracteriza o perfil do respondente e no segundo bloco foram apresentadas afirmativas sugestivas, construídas com base em outros autores, para a identificação e descrição da concordância dos participantes do estudo quanto às possíveis dificuldades encontradas pela mulher no mercado de trabalho. Com isso, o respondente atribuiu uma nota de 1 a 5 a cada uma das afirmações, considerando que 1 (um) significa “discordo totalmente” e que 5 (cinco) representa “concordo totalmente”. Ressalta-se que na caracterização do respondente foi considerado como cada um se identifica, ou seja, entendendo por mulher a pessoa com identidades femininas e homem, identidades masculinas.

Realizou-se um pré-teste, com um egresso do curso de Ciências Contábeis, um contador e um professor da área. Obteve-se um retorno de 28 (vinte e oito) respostas válidas, o que equivale a aproximadamente 58,3% da população do estudo. Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas e teste de diferença de média entre os dois grupos de respondentes (masculino e feminino). O teste estatístico utilizado foi o Mann-Whitney, em vista que os dados tabulados foram não paramétricos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O perfil descritivo dos respondentes apresenta características gerais da amostra e a população se identificou como sendo do gênero masculino (67,9%) e do gênero feminino (32,1%). No qual se identificaram como branco (85,7%) e como pardo (14,3%), de modo que, nenhum dos respondentes se identificaram como preto ou amarelo. A idade da população variou entre 19 a 56 anos, sendo que a maioria possui entre 20 a 40 anos. A pesquisa evidenciou que as grandes maiorias dos profissionais atuam como Auxiliar Contábil (42,9%), exercem a função de Contador (35,7%), logo em seguida desempenham o cargo de Gestor (7,1%), e os demais

correspondem a funções de Supervisor Contábil, Estagiário, e Encarregado Departamento Pessoal (14,35).

Constatou que as maiorias da amostra trabalham sozinhas e os demais respondentes indicaram que nos escritórios possuem de 2 a 4 colaboradores. Possuem a formação em Bacharel em Ciências Contábeis (53,6%), Técnico em Ciências Contábeis (17,9%), estudante de Ciências Contábeis (17,9%), e os demais respondentes são formados em áreas correlatas (10,6%). Exercem de 1 a 5 anos na área contábil (89,2%), enquanto desempenham a função entre 20 a 25 anos (10,8%).

Consequentes, foi analisada a percepção dos respondentes quanto a concepção sobre o tratamento de gêneros no ambiente de trabalho. Nas análises das figuras utilizou-se também a pontuação média de acordo com o gênero, sendo 19 homens e 9 mulheres, e com isso utilizou-se como base o trabalho de Silva, Silva e Souza (2017) e Silva *et al.* (2022).

Para analisar a diferença de respostas de ambos os gêneros foi realizado o teste de Mann-Whitney, em todas as análises subsequentes. A figura 1 expõe sobre a maternidade no mercado de trabalho, de modo que os respondentes atribuíram uma pontuação média de 3,2, sendo que 53,5% concordaram parcialmente ou totalmente com a situação empregada.

Figura 1 - Influência da maternidade ao disputar vaga de trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

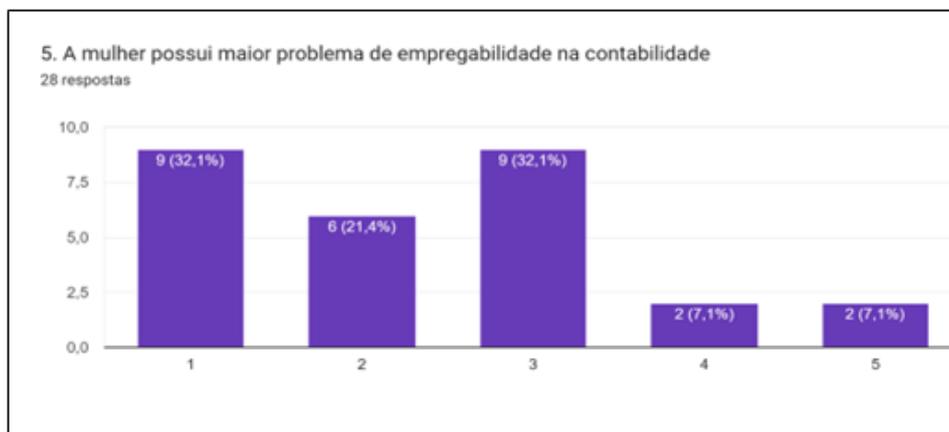
Ao analisar a média de ambos os gêneros separadamente, nota-se que o gênero masculino atribuiu pontuação média de 2,8, enquanto o gênero feminino atribuiu pontuação média de 4. Ao aplicar o teste de Mann-Whitney, verificou-se que a diferença foi significativa estatisticamente ($p = 0,043$). A resposta obtida vai ao encontro com as pesquisas de Silva, Silva e Santos (2017) e Silva *et al.* (2022), pois ambas pesquisas evidenciam que as mulheres possuem uma maior concordância neste quesito em relação aos homens.

Ao questionar sobre se a mulher possui mais disciplina que o homem nas atividades rotineiras, a qual os respondentes atribuíram uma pontuação média de 3,5, sendo que cerca de 43,5% concordaram parcialmente ou totalmente com o questionamento. Ao investigar a média de ambos os gêneros separadamente, nota-se que o gênero masculino atribuiu pontuação média de 3,5, enquanto o gênero feminino atribuiu pontuação média de 3,6, de modo que, não houve diferença significativa estatisticamente entre as respostas. Tal resultado vai ao encontro da pesquisa de Silva, Silva e Santos (2017), pois a situação é vista como influenciável para mulheres e homens. Enquanto confronta a pesquisa de Silva *et al.* (2022), que indica que enquanto os homens discordam da abordagem, as mulheres concordam.

A figura 2 investiga se a mulher possui maior problema de empregabilidade na

contabilidade, de maneira que os respondentes atribuíram uma pontuação média de 3,4, de modo que, não houve diferença significativa estatisticamente entre as respostas.

Figura 2 - A mulher a possui maior problema de empregabilidade na contabilidade



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Investigando a média de ambos os gêneros separadamente, nota-se que o gênero masculino atribuiu pontuação média de 2,2, enquanto o gênero feminino atribuiu pontuação média de 2,8. E com isso vai ao encontro do estudo de Silva, Silva e Santos (2017). Porém na pesquisa de Silva *et al.* (2022), houve uma discordância de ambos os gêneros sobre a dificuldade de empregabilidade da mulher.

Posteriormente, foi analisado se a mulher possui maior destaque na carreira acadêmica do que no mercado empresarial, em consonância os respondentes atribuíram uma pontuação média de 3,4, sendo que os respondentes discordaram totalmente 10,7%, enquanto concordaram parcialmente ou totalmente com a situação empregada 32,2%. Ao investigar a média de ambos os gêneros separadamente, nota-se que o gênero masculino atribuiu pontuação média de 3,1, enquanto o gênero feminino atribuiu pontuação média de 3,4, de modo que, não houve diferença significativa estatisticamente entre as respostas. O resultado concorda com a pesquisa de Silva, Silva e Santos (2017). Contudo, diferente da pesquisa de Silva *et al.* (2022), na qual houve uma discordância por parte dos homens e uma neutralidade por parte das mulheres.

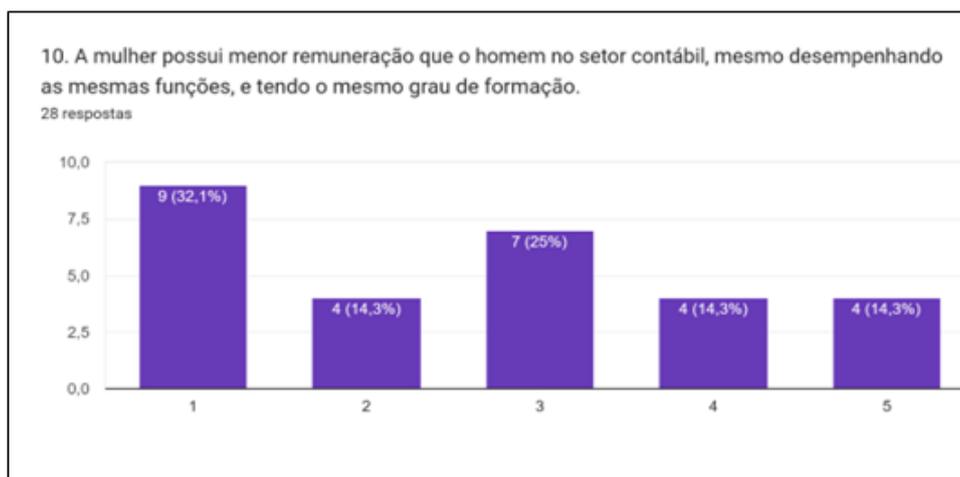
Consequente, foi abordado se as empresas ainda priorizam o gênero masculino para cargos de direção, de modo que os respondentes atribuíram uma pontuação média de 3,2, sendo 17,9% que os respondentes discordaram totalmente, enquanto concordaram parcialmente ou totalmente com a situação empregada 50%. Ao investigar a média de ambos os gêneros separadamente, evidencia-se uma diferença estatisticamente significativa entre as respostas ($p = 0,02$). O gênero masculino atribuiu pontuação média de 2,8, enquanto o gênero feminino atribuiu pontuação média de 4,1. Tal abordagem vai ao encontro da pesquisa de Silva, Silva e Santos (2017), enquanto na pesquisa de Silva *et al.* (2022), observou-se uma neutralidade nas respostas de ambos os gêneros.

Ao analisar se o número de mulheres contadoras em cargos de direção de empresas de grande porte é inferior quando comparado aos homens, os respondentes atribuíram uma pontuação média de 3,8. Sendo que a maioria dos respondentes concordaram parcialmente ou totalmente com a situação empregada 64,2%. A média de ambos os gêneros não apresentaram diferenças significativas. Todavia, o gênero masculino atribuiu pontuação média menor (3,5), do que o gênero feminino (4,3). Portanto os resultados coadunam com as pesquisas Silva, Silva e Santos (2017) e Silva *et al.* (2022).

A figura 3 investiga se a remuneração da mulher no setor contábil ainda é inferior ao do

homem mesmo desempenhando as mesmas funções e possuindo o mesmo grau de formação. Os respondentes atribuíram uma pontuação média de 2,6. Assim, verificou-se que, embora haja diferenças estatisticamente significativa ($p = 0,01$), ainda se observa que o gênero masculino atribuiu pontuação média de 2,2, enquanto o gênero feminino atribuiu pontuação média de 3,7. Tal resultado confirma-se na visão de Araújo e Ribeiro (2001), na qual relata que as mulheres são discriminadas no mercado de trabalho em relação a sua remuneração.

Figura 3 – Remuneração entre homem e mulher no setor contábil.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Posteriormente investigou-se a dupla jornada que muitas mulheres precisam conciliar (cuidados com a família e emprego) influencia no seu desempenho no mercado de trabalho, e com isso os respondentes atribuíram uma pontuação média de 2,6, não houve diferença significativa estatisticamente entre as respostas. Ao analisar as pesquisas de Silva, Silva e Santos (2017), nota-se um confronto de resposta, pois ambos os gêneros concordam com a temática e enquanto na pesquisa Silva, Neto e Souza (2020), os homens concordam e por sua vez as mulheres discordam com a afirmativa.

Buscou-se também identificar se a mulher sofre muito assédio no mercado de trabalho por ser considerada o “sexo frágil”, e com isso os respondentes atribuíram uma pontuação média de 3,2, sendo que 32,1% dos respondentes concordaram parcialmente ou totalmente com a situação empregada. de modo que, não houve diferença significativa estatisticamente entre as respostas. Ao investigar a média de ambos os gêneros separadamente, nota-se que o gênero masculino atribuiu pontuação média de 2,9, enquanto o gênero feminino atribuiu pontuação média de 3,8. Tal resultado concorda com as pesquisas de Silva, Silva e Santos (2017) e Silva, Neto e Souza (2020).

Consequente foi abordado se o homem é mais audacioso que a mulher na tomada de grandes decisões, e com isso os respondentes atribuíram uma pontuação média de 2,5, sendo que os respondentes discordaram totalmente 21,4%, enquanto concordaram parcialmente ou totalmente com a situação empregada 14,2%. Ao investigar a média de ambos os gêneros separadamente, nota-se que o gênero masculino atribuiu pontuação média de 2,8, enquanto o gênero feminino atribuiu pontuação média de 1,9. Com isso o resultado confronta com a pesquisa de Silva, Silva e Santos (2017) pois concordam parcialmente, e a qual vai de encontro com o estudo de Silva, Neto e Souza (2020), a qual a maioria discordou com a afirmativa.

No tocante, tentou-se observar se a mulher é mais criteriosa que o homem com relação a assumir risco, e com isso os respondentes atribuíram uma pontuação média de 3,5, sendo que os respondentes discordaram totalmente (3,6%), enquanto concordaram parcialmente ou

totalmente com a situação empregada (50%). Ao investigar a média de ambos os gêneros separadamente, nota-se que o gênero masculino atribuiu pontuação média de 3,4, enquanto o gênero feminino atribuiu pontuação média de 3,6. De modo a compactuar com os resultados de ambas pesquisas, sendo Silva, Silva e Santos (2017) e Silva, Neto e Souza (2020).

Ao identificar se a mulher procura oportunidades de emprego que proporcionam maior estabilidade, observou-se que os respondentes atribuíram uma pontuação média de 3,7, sendo que a maioria dos respondentes discordaram (0%), enquanto concordaram parcialmente ou totalmente com a situação empregada 57,1%. Ao investigar a média de ambos os gêneros separadamente, nota-se que o gênero masculino atribuiu pontuação média de 3,6, enquanto o gênero feminino atribuiu pontuação média de 3,9, de modo que, não houve diferença significativa estatisticamente entre as respostas. O resultado vai ao encontro das pesquisas de Silva, Silva e Santos (2017) e Silva, Neto e Souza (2020).

Por fim, a figura 4 identifica se na área contábil as oportunidades de trabalho são as mesmas para homens e mulheres, e com isso os respondentes atribuíram uma pontuação média de 3,2, sendo que os respondentes discordaram totalmente 14,3%, enquanto concordaram parcialmente ou totalmente com a situação empregada 35,7%.

Figura 4 - Na área contábil as oportunidades de trabalho são as mesmas para homens e mulheres.



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Ao investigar a média de ambos os gêneros separadamente, nota-se que o gênero masculino atribuiu pontuação média de 3,6, enquanto o gênero feminino atribuiu pontuação média de 2,2, de modo que, não houve diferença significativa estatisticamente entre as respostas. Tal resultado vai ao encontro da pesquisa de Silva, Silva (2017) pois tendem a serem neutros com a questão. Na pesquisa de Silva, Neto e Souza (2020), ambos os gêneros discordam da afirmativa.

De modo adicional, em relação à oportunidade, também foi questionado se na área contábil as oportunidades de trabalho são as mesmas para os homens negros em relação aos homens brancos, e com isso os respondentes atribuíram uma pontuação média de 3,2, sendo que os respondentes discordaram totalmente 17,9%, enquanto concordaram parcialmente ou totalmente com a situação empregada 42,9%. Ao investigar a média de ambos os gêneros separadamente, nota-se que o gênero masculino atribuiu pontuação média de 3,6, enquanto o gênero feminino atribuiu pontuação média de 2,3. Ao aplicar o teste de MannWhitney, verificou-se que a diferença foi significativa estatisticamente ($p = 0,039$).

Indagou-se também se na área contábil as oportunidades de trabalho são as mesmas para as mulheres negras em relação as mulheres brancas, e com isso os respondentes atribuíram uma pontuação média de 3,2, sendo que os respondentes discordaram totalmente 17,9%, enquanto concordaram parcialmente ou totalmente com a situação empregada 42,8%. Ao aplicar o teste de Mann-Whitney, verificou-se que a diferença foi significativa estatisticamente ($p = 0,129$).

Consequente, tentou-se observar se na área contábil as pessoas LGBTQIA+ têm acesso às mesmas oportunidades do que as demais, e com isso os respondentes atribuíram uma pontuação média de 3,1, sendo que os respondentes discordaram totalmente 14,3%, enquanto concordaram parcialmente ou totalmente com a situação empregada 35,8%. Ao investigar a média de ambos os gêneros separadamente, nota-se que o gênero masculino atribuiu pontuação média de 3,4, enquanto o gênero feminino atribuiu pontuação média de 2,3.

Posteriormente buscou-se identificar se pode considerar a área contábil inclusiva, e com isso os respondentes atribuíram uma pontuação média de 3,2, sendo que os respondentes discordaram totalmente 10,7%, enquanto concordaram parcialmente ou totalmente com a situação empregada 35,8%. Ao investigar a média de ambos os gêneros separadamente, nota-se que o gênero masculino atribuiu pontuação média de 3,4, enquanto o gênero feminino atribuiu pontuação média de 2,9.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a percepção dos profissionais de contabilidade sobre as implicações das diferenças de gênero no ambiente de trabalho. Com isso foi possível demonstrar as divergências em como há situações que afligem mais as mulheres em relação aos homens, e assim dar indicativos em como reduzir as diferenças entre gêneros na área contábil.

Os principais resultados confirmam que as empresas ainda priorizam o gênero masculino para cargos de direção, e nota-se dos dados que o número de mulheres contadoras em cargos de direção de empresas de grande porte é inferior quando comparado aos homens. Quanto à remuneração, na visão das mulheres confirma-se que o salário é inferior ao comparar-se com os homens, porém os mesmos não enxergam a diferença salarial entre ambos os gêneros. Ao investigar se na área contábil as oportunidades de trabalhos são as mesmas para homens e mulheres, percebe-se divergência nas respostas, no tocante à maternidade, ambos os gêneros concordaram que a maternidade influencia na disputa de vagas no mercado de trabalho.

Ao que tange a percepção entre os gêneros quanto à questão que envolve a dupla jornada de trabalho que muitas mulheres precisam conciliar, ambos os gêneros mostraram concordar parcialmente com a abordagem. Ainda, confirma-se na investigação que a mulher é mais criteriosa que o homem com relação a assumir risco, enquanto as mulheres não concordam que o homem é mais audacioso que a mulher na tomada de grandes decisões. Na perspectiva de comparar as concepções tanto dos homens quanto das mulheres, se as oportunidades de trabalho são as mesmas para os homens negros em relação aos homens brancos, os homens concordam totalmente. A qual vai de encontro com a mesma perspectiva se as oportunidades de trabalho são as mesmas para as mulheres negras em relação às mulheres brancas, a qual a mulher discorda com esta análise.

Na questão sobre LGBTQIA+ segue a mesma perspectiva, o que indica que não são fatores vistos como influenciáveis na profissão. Tal vertente necessita de mais aprofundamento. Portanto, pode-se depreender que ainda existem divergências nas perspectivas de como o gênero pode implicar no mercado de trabalho, principalmente, no que diz respeito ao gênero feminino, que enfrentam duplas jornadas ao conciliar carreira e maternidade, e ainda há uma assimetria na remuneração. Contudo, conclui-se que, quanto a capacidade de trabalho, de modo

geral e independente do gênero, todos são capazes de executarem as suas atividades rotineiras de maneira adequada.

Este estudo possui limitações, visto que é referente a ao curto período para coletar os dados e por não permitir inferências em vista da quantidade de respostas obtidas, pois foi aplicada apenas no município de Cianorte-PR. Todavia, não exime a contribuição do estudo. Para futuros estudos, sugere-se replicar o questionário em outras cidades e estados, para proporcionar a comparação entre os resultados. Sugere-se também que investigue a relação (grau de correlação e influência) entre as variáveis.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/publico/TESE_LAIS_WENDEL_ABRAMO.pdf Acesso em: 22 out. 2022.

AGUIAR, G. S. **Diversidade no Trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira.** Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de Brasília – UnB, Brasília, 2007.

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 1, n. 1, p. 2-22, 2001.

AZEVEDO, R. F. L. A percepção dos estudantes sobre o curso e o perfil dos estudantes de contabilidade: uma análise comparativa das percepções e estereotipagem. In: Congresso USP, 8, 2008, São Paulo. **Anais [...]** São Paulo: 8º Congresso USP, 2008. Disponível em: <https://congressusp.fipecafi.org/anais/artigos82008/501.pdf>. Acesso em: 05 de julho de 2022.

AZEVEDO, R. F. L. **A percepção pública sobre os contadores: bem ou mal na foto?** Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo. 2010.

BAUR, I. C.; AVELINO, B. C. A Questão de Gênero em Relação à Profissão de Controller: Percepção de Estudantes e Docentes do Curso de Controladoria e Finanças. In: Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade, XVI, 2019, São Paulo. **Anais [...]** São Paulo: XVI Congresso USP, 2019.

BOURDIEU, P. **Dominação masculina.** 1. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRANCO, B. R. C *et al.* Mulher invisível? A representação da figura feminina em livro didático do curso de graduação em ciências contábeis. In: Congresso USP, 22, 2022, São Paulo. **Anais [...]** São Paulo: 22º Congresso USP, 2022.

CARDOSO, C. O. **A participação feminina no mercado de trabalho contábil: uma análise sobre a atuação das contabilistas nos escritórios do recôncavo baiano.** Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) – Centro Universitário Maria Milza, Governador Mangabeira, 2021.

CASTRO, B. N.; STAMM, C. **Diferenças salariais de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro: uma análise estatística e econométrica.** Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Toledo, 2017.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HAUSSMANN, D. C. S.; VOGT, M.; NELSON, H.; SILVA, M. Z. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise na área de ciências sociais aplicadas. **Enfoque**, v. 37, n. 3, 129, 2018.

HIRATA, H. **Da polarização das qualificações ao modelo da competência**: Novas tecnologias, trabalho e educação – debate multidisciplinar, 1994. Petrópolis: Vozes.

LEAL, E. A.; MIRANDA, G. J.; ARAÚJO, T. S.; BORGES, L. F. M. Estereótipos na Profissão Contábil: a opinião de estudantes e do público externo no Triângulo Mineiro. **Contabilidade, Gestão e Governança**. v. 17 · n.1 · p. 134 -153 · jan./abr. 2014.

LEMOS JÚNIOR, L. C.; SILVEIRA, N. S. P.; SANTINI, R. B. A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 9, n. 1, p. 64-83, 2015.

LIMA, A. L. C. **Um estudo sobre a percepção das contadoras paraibanas em relação à maternidade e profissão**. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2020.

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

LONGO, I. M.; MEURER, A.; OLIVEIRA, M. R. A imagem do contador pela percepção pública: um estudo sobre o nível de estereotipagem acerca destes profissionais. Encontro do Congresso UFSC, Florianópolis, SC, 2015. **Anais [...]**. Florianópolis: Congresso UFSC, 2015.

NASCIMENTO, V. M. S.; ALVES, F. J. S. Gênero e Carreira: um estudo de caso das percepções de contadores públicos. In: Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade, XVI, 2019, São Paulo. **Anais [...]** São Paulo: XVI Congresso USP, 2019. Disponível em: <https://congressosp.fipecafi.org/anais/artigos142014/380.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2022.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Revista Educação e Realidade**, v. 15, n. 2, jul./dez, 1990.

SILVA, A. O. S.; SOUZA, J. M.; FREITAS, R. M. N. Estereótipos de Gênero na Contabilidade: Uma análise sob a percepção de estudantes e profissionais contabilistas. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 23, n. 3, 2022.

SILVA, S. M. C.; CASA NOVA, S. P. C. Gênero, Maternidade & Contabilidade. In: Congresso UnB de Contabilidade e Governança, III, 2017, Brasília. **Anais [...]** Brasília: 3º Congresso UnB de Contabilidade e Governança, 2017.

SILVA, J. C.; DAL MAGRO, C. B.; SILVA, M. Z. 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, D. J. M.; SILVA, M. A.; SANTOS, G. C. Estereótipos de gênero na contabilidade: afinal como a mulher contadora é vista?. In: Congresso Anpcont, XI, jun./2017, Belo Horizonte. **Anais** [...] Belo Horizonte: XI Congresso Anpcont, 2017.

SILVEIRA, D. T.; CÓRDOVA, F. P. **Métodos de Pesquisa**. Rio Grande do Sul. In: SILVEIRA, D. T. (org.) CÓRDOVA, F. P. (org.). v. 1. Rio Grande do Sul: Editoria UFRGS, 2009. p. 11-118.

SPLITTER, K.; BORBA, J. A. O contador na sala dos espelhos: como somos vistos pelos outros e por nós mesmos?. In: Encontro da ANPAD – EnANPAD, XXXVII, 2013, Rio de Janeiro. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: EnANPAD, 2013, p. 1-14, 2013.

TEPERMAN, D.; GARRAFA, T; IACONELLI, V. **Gênero**. 1. ed. Belo Horizonte, MG: Autêntica, 2020.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.