

**QUEBRANDO O TETO DE VIDRO: EXPERIÊNCIAS E PERCEPÇÕES DAS  
PRESIDENTES DOS CONSELHOS REGIONAIS DE CONTABILIDADE**

**EDMERY TAVARES BARBOSA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB)

**JOÃO PAULO RESENDE DE LIMA**

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

**RAFAELLA ALVES GONÇALO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB)

# QUEBRANDO O TETO DE VIDRO: EXPERIÊNCIAS E PERCEPÇÕES DAS PRESIDENTES DOS CONSELHOS REGIONAIS DE CONTABILIDADE

## INTRODUÇÃO

No Brasil, o mercado de trabalho possui evidentes desigualdades de gênero que vêm sendo combatidas há décadas, no entanto ainda perceptíveis na realidade social do país (BRIGHENTI; JACOMOSSI; DA SILVA, 2015). Entender sobre gênero de forma mais elevada se faz necessário para uma melhor visão dessas evidentes desigualdades. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) define desigualdade de gênero referindo-se as diferenças sociais existentes em função ao sexo feminino ou masculino quanto aos atributos e oportunidades associadas, ao contrário de sexo unicamente no sentido de distinção biológica entre homem e mulher (IBGE, 2018).

Tais diferenças sociais podem ser exemplificadas de diversas maneiras. Analisando a participação das mulheres na política, constata-se um crescimento, ainda que pequeno, da participação feminina neste meio, visto que em 2015, a Câmara Federal contava com um total de 51 deputadas entre os 513 membros e, com as últimas eleições, em 2019, esse número passou para 77, sendo que uma deputada não está em exercício, de 511 membros totais (BRASIL, 2019). A baixa participação de mulheres na política, pode ser observada também em órgãos de representação profissional e em cargos de alta hierarquia no mercado profissional, devido às “barreiras simbólicas impostas de maneira sutil, mas suficientemente fortes que impossibilitam as mulheres assumirem postos mais altos nas organizações” (SILVA, 2016 p. 15).

Além das mulheres formarem pequenas minorias nas esferas corporativas e políticas também há evidências de diferença salarial, que se torna mais um dos pontos que denunciam a desigualdade de gênero presente no mercado de trabalho de maneira geral, mas se estende ao mercado de trabalho contábil também (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015; BRIGHENTI; JACOMOSSI; SILVA, 2015). Entre os muitos e diversos desafios enfrentados pelas mulheres, em âmbito mundial, especificamente no ambiente corporativo, destacam-se as dificuldades desde seu acesso, permanência e ascensão à cargos de comando (SILVA, 2016), além das diversas violências físicas, simbólicas e até sexuais (TREMBLAY; GENDRON; MALSCH, 2016). As mulheres estão qualificadas profissionalmente igualmente os homens, mas não atingem cargos gerenciais na mesma proporção (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015).

Especificamente na Contabilidade observa-se que em julho de 2019 as mulheres representavam 42,71% dos profissionais registrados juntos ao Conselho Federal de Contabilidade (CFC), destaca-se ainda que existe aumento da titulação de mulheres no curso de Ciências Contábeis (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015). Apesar do aumento da participação das mulheres como profissionais registradas junto ao CFC e nos cursos de graduação em Contabilidade ainda existe uma cultura com predominância do perfil masculino da profissão, o patriarcado e as dinâmicas de mudança do mercado de trabalho ainda afetam as suas relações sociais. Mesmo que esse aumento signifique um avanço importante da inclusão feminina no mundo do trabalho, é necessário analisar as relações que são edificadas nos espaços sociais (CRUZ; PINTO, 2017).

Embora o aumento no número de profissionais registradas junto ao CFC e de graduandas, a participação das mulheres nas presidências e demais cargos de gestão dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC) ainda se mostra baixa, visto que para a gestão 2018/2019 temos apenas sete mulheres exercendo cargos de presidências (NASCIMENTO, 2018). Tal resultado de sete presidentes mulheres é símbolo de muita luta e uma vitória a ser conquistada, visto que como aponta Barbosa (2017) quando analisamos os sites dos 27 CRCs identificam-se apenas 21 mulheres que presidiram tais

órgãos ao decorrer de seus históricos e ao olhar para o CFC tem-se a primeira presidente apenas em 2006.

Considerando o valor simbólico da atuação de mulheres a frente de instituição marcada historicamente pela presidência de homens, e apoiando nos dados do IBGE que sinalizam que mulheres estudam mais, trabalham mais e ganham menos que os homens, trabalhando em média três horas por semana a mais do que eles, ainda ajustando trabalhos remunerados, afazeres domésticos e cuidados de pessoas, e mesmo com nível de escolaridade mais elevado, as mulheres recebem em média 76,5% do rendimento dos homens (IBGE, 2018), o presente estudo, busca ampliar a discussão dos achados de Barbosa (2017). Nesse contexto, a questão de pesquisa que se apresenta é: **Qual a percepção das profissionais de contabilidade ocupantes do cargo de presidentes, em exercício ou não, dos CRCs sobre a desigualdade de gênero na profissão contábil no Brasil?**

O estudo justifica-se, portanto, na perspectiva de contribuir para o debate da temática por ser um assunto pouco discutido na Academia, em específico nos cursos de ciências contábeis, pois conforme Silva (2016), a área contábil é muito abrangente quanto seu campo de atuação, assim como de intervenção, para o desenvolver da sociedade, contribuindo de forma direta na mudança do contexto das desigualdades. Logo, a partir do momento em que o olhar humano e respeitoso à diversidade for praticado continuamente e por mais pessoas, haverá consequente condições de oportunidades igualitárias (SILVA, 2016).

Diante do exposto, considerando que se faz necessário compreender os inúmeros e diversos desafios enfrentados pelas mulheres no mercado contábil, seja no ingresso, permanência e ascensão de suas carreiras, assim como, para ampliar os estudos sobre a temática de gênero, foi escolhido realizar está pesquisa com as presidentes, em exercício ou não, dos CRCs no Brasil, visto que elas fazem parte do universo das profissionais que romperam as barreiras invisíveis, ultrapassaram o “teto de vidro” das organizações, chegando a um cargo de alto nível, ocupado por profissionais do sexo masculino em maior proporção. Sendo assim, esta pesquisa contribuirá para a sociedade e para as organizações em geral, visto que descreve, segundo as profissionais, as dificuldades geradas pela desigualdade de gênero na profissão contábil no Brasil.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A área contábil sempre foi predominada pela figura do homem e, com o passar dos anos, os obstáculos estão sendo ultrapassados pelas mulheres, permitindo que ocupem seu espaço e sejam reconhecidas (HAYNES, 2017). De acordo com o CFC (CFC, 2019), as contadoras, correspondem a 45,89% da categoria com nível superior. Não se sabe exatamente em que momento houve esse ingresso feminino na área contábil no contexto brasileiro, sabe-se que foi a partir do governo de Vargas, em se permitiu o voto feminino e houve significativo ingresso ao mercado de trabalho em diversas áreas, entre elas, a área contábil (BONIATTI *et al*, 2014).

Segundo pesquisa realizada pelo CFC, em 1996, a participação da mulher no cenário contábil foi apontada como sendo de 27,45% e, a dos homens de 72,55%. Ao passar cerca de 23 anos, os profissionais da contabilidade somam 517.596 profissionais com registro ativo, sendo 296.728 (57,28) do sexo masculino e 221.248 (42,71%) do sexo feminino. Além do aumento de profissionais do sexo feminino no CFC observou-se ainda em outubro 2017, nas eleições do Sistema CFC/CRCs um aumento expressivo na participação feminina no cargo de presidentes, pois pela primeira vez na história dos 27 Conselhos Regionais, sete deles (CRCMG, CRCMS, CRCPA, CRCPB, CRCRR, CRCRS e CRCSP) atualmente estão são presididos por mulheres (CFC, 2018).

Esse crescimento expressivo é visto como um processo de feminilização, que é o conceito que exprime o fenômeno do aumento quantitativo da participação feminina em

determinada profissão (YANNOULAS, 2011). Apesar de importante, tal fenômeno ainda não proporciona a reconfiguração social da profissão, visto que para isso ocorrer seria preciso que as características consideradas naturais às mulheres sejam associadas à profissão – configurando o processo de feminização (YANNOULAS, 2011; LEMOS JUNIOR; SANTINI; SILVEIRA, 2015). A distribuição desigual de homens e mulheres nas mais diversas profissões trazem diversas consequências negativas para as mulheres como baixa representatividade nos cargos mais altos de gestão, salários mais baixos que os recebidos por homens, violências no ambiente de trabalho, etc.

O fenômeno ao qual é comumente atribuída a dificuldade de ascensão profissional das mulheres é o “*glass ceiling*”, sendo caracterizado pela existência de barreiras muitas vezes invisíveis que dificultam ou impedem a ascensão profissional da mulher (LIMA et al., 2013). No contexto da Contabilidade, Souza, Voese e Abbas (2015) analisaram se mulheres contadoras mais jovens estão rompendo o *glass ceiling*, na busca pela progressão na carreira contábil. Constatou-se que a atuação da mulher contabilista está de fato em níveis de hierarquia mais baixos, dentro das organizações, além de trabalharem em regime integral de trabalho. Mesmo com todo empenho de colocar as mulheres em posições igualitárias as dos homens, o *glass ceiling* existe, onde independentemente de suas realizações e qualificações, as barreiras no que diz respeito a sua inserção no mercado de trabalho, as dificuldades de ascensão na carreira continuam presentes (SILVA, 2016).

Além dos campos de atuação já citados, um outro campo onde há participação da mulher contadora é na área de Auditoria. Em pesquisa realizada no ano de 2015 pelo *Common Body Knowledge* (CBOK) Global de Auditoria Interna (CBOK, 2016), constatou que as mulheres compõem grande parte da profissão de auditoria interna no mundo todo, porém representavam 44%, aproximadamente, dos profissionais de Auditoria Interna. Nas regiões que foram analisadas no estudo em questão, apenas na América do Norte é que a participação das mulheres na Auditoria alcança em 2% a participação masculina, oposto a realidade do Oriente Médio e África do Norte, entre 72%, onde se constatou a maior disparidade.

No CFC, a presidência foi pela primeira vez exercida por uma mulher em 2006, por dois mandatos, de 2006 a 2010, através da contadora Maria Clara Cavalcante Bugarim, deixou um legado lembrado até hoje por grandes profissionais da área. No geral, o cenário contábil apresenta crescente participação e contribuição da mulher em debates públicos e na tomada de decisões também, onde são chaves fundamentais para o crescimento social e econômico do País. O projeto Mulher Contabilista desde sua criação no início dos anos 90, mantido pelo CFC até a atualidade, vêm apresentando contribuições envolvendo o empreendedorismo e a importância do papel da mulher no contexto social, político e econômico. Este empoderamento veio para ficar, determinando lideranças corporativas de alto nível para a igualdade de gêneros (CFC, 2018), numa tentativa de desenvolver ações que rompam do teto de vidro não só das organizações contábeis, mas de modo geral na sociedade.

Neste mesmo aspecto, observando a participação das mulheres como presidentes dos CRC brasileiros, tem-se um cenário onde a maioria dos mandatos se destinou a homens. Mesmo com as evidências de pesquisas que apontam a contabilidade como uma das profissões com o maior crescimento de integração feminina, elas ainda são minorias, segundo o CFC e CRC, através de dados publicados em seus *sites*.

## **2.1 Estudos anteriores**

Sabe-se que as relações de gênero no mercado de trabalho possuem bastante assimetria, inclusive salariais e relacionado a ocupação de cargos com maiores responsabilidades. Nesse contexto, um estudo realizado por Cavazotte, Oliveira e

Miranda (2010), em que se investigava os reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresas, em virtude da desigualdade de gênero no trabalho, concluiu que a percepção da desigualdade de gênero impacta diretamente na satisfação das mulheres com seu emprego e sua identificação com a organização, fazendo com que queiram trocar de emprego.

Sobre o teto de vidro nas organizações, segundo Silva (2016), um dos problemas fundamentais em discutir esse tema no meio contábil é a construção idealizada de pouca habilidade feminina nas áreas de exatas. Esta construção cultural demonstra a necessidade de aprender “que o feminino não é dado pela biologia, ou mais simplesmente pela anatomia, e sim construído pela sociedade”, conforme Saffioti (1999, p. 160).

A contabilidade é muito abrangente quanto seu campo de atuação, assim como de intervenção, para o desenvolver da sociedade, contribuindo de forma direta na mudança do contexto das desigualdades. Diante disso, uma das conclusões de Silva (2016), é que a contabilidade pode influenciar fazendo frente ao fenômeno “teto de vidro”, através de ações defendendo cada vez mais a transparência quanto a desigualdade de gênero, principalmente quanto a exposição de números relativos a violência contra mulheres, pois quando comparados aos relatos são quase que invisíveis.

Segundo Henderson, Ferreira e Dutra (2016) em estudo que objetivou identificar as barreiras que têm impedido ou dificultado as mulheres de ascender às posições hierárquicas em níveis estratégicos nas organizações brasileiras, com amostra composta por 12 mulheres com formações acadêmicas e experiências pessoais e profissionais diversificadas, 10 entre as 12 respondentes afirmaram que precisaram mudar seu comportamento e ainda 35 assumiram uma postura masculina, que iam desde a mudança no vestuário até a forma de interagir com os colegas e subordinados, adaptando assim sua identidade. Foi um resultado quase que unânime quanto a esse quesito.

Barbosa (2017) analisou o processo de inserção e atuação de conselheiras vinculadas ao Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba (CRC-PB) à luz da Teoria do poder simbólico de Bourdieu. A autora realizou sete entrevistas. Adotando a técnica de história de vida, realizou estudo qualitativo numa vertente crítica. Com base na teoria do Poder Simbólico do sociólogo francês Pierre Bourdieu, a autora adotou os conceitos de *habitus*, capital (social, cultural e simbólico), campo, poder simbólico, *doxa*, e violência simbólica para analisar as barreiras de entrada e permanência de contadoras no campo de luta e poder da referida entidade de classe. A autora identificou que o *habitus* influencia no posicionamento da conselheira, e variados campos influenciam a participação da contadora nas campanhas mediante capital simbólico construído em outros campos como universidades e atuação profissional no mercado de trabalho, sobretudo, enquanto empresarias contábeis. Contudo, mesmo apresentando perfil profissional, as contadoras acabam assumindo a função de conselheiras suplentes. A *doxa*, por sua vez, fica evidência pelo fato das conselheiras considerarem normais as funções de pouco destaque que assumiram no regional.

Miranda (2018) investigou quais são os elementos de violência simbólica presentes na atuação das docentes do curso de ciências contábeis ofertados por instituições de ensino superior no Brasil, de 82 respondentes, 21 afirmaram que precisaram mudar seu comportamento para serem aceitas no seu ambiente de trabalho e, quando questionadas se já tiveram alunos que colocaram em dúvidas suas capacidades enquanto docentes, 19 responderam que passaram por esse tipo de situação. Logo, qualquer outro tipo de organização assim como uma Instituição de Ensino, reproduz uma estrutura construída e sustentada pela sociedade ao longo de anos no que Bourdieu chama de violência simbólica e no que diz respeito as relações de gênero (MIRANDA, 2018).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a realização desta pesquisa, a fim de atender aos objetivos propostos por este estudo, a tipologia selecionada foi a pesquisa descritiva quanto aos propósitos mais gerais e bibliográfica quanto aos métodos empregados. Segundo Gil (2018), as pesquisas descritivas têm por finalidade a descrição das características de determinada população ou fenômeno, podendo também ter a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis, sendo também uma das particularidades desse tipo de pesquisa, o uso de técnicas padronizadas para coletas de dados, como questionário e a observação sistemática e, as pesquisas bibliográficas, são baseadas em material já publicado, seja ele material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos.

Referente aos procedimentos, é uma pesquisa de levantamento. Pois é a interrogação direta das pessoas cujo realidade se deseja conhecer. Esta pesquisa será delineada através das abordagens qualitativa e quantitativa, onde o pesquisador busca o fenômeno em estudo em campo, partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas, definindo os objetivos da pesquisa segundo uma perspectiva, à seleção da amostra, à coleta e à análise dos dados (GIL, 2018).

A pesquisa foi realizada com as profissionais de contabilidade, em exercício ou não no cargo de presidente de Conselho Regional de Contabilidade (CRC), no Brasil. Segundo levantamento feito no início de 2019, a quantidade de contadoras que presidiram ou presidem os CRCs somam o total de 33 profissionais que passaram pelo cargo, sendo este o universo da pesquisa. Desse total, foram obtidos 12 questionários devidamente respondidos, sendo, portanto, essa a amostra do presente estudo, correspondendo a 36,36% do universo.

**Tabela 1** – População e amostra do estudo

Região	População		Amostra		% de participação
	Qtde	%	Qtde	%	Por região
<b>Norte</b>	10	30,3	4	40	33,33
<b>Nordeste</b>	8	24,24	3	37,50	25
<b>Centro-Oeste</b>	7	21,21	1	14,28	8,33
<b>Sul</b>	2	6,06	2	100	16,67
<b>Sudeste</b>	6	18,18	2	33,33	16,67
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100</b>	<b>12</b>	<b>36,36</b>	

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Conforme observado na tabela 1, a maior concentração de profissionais mulheres que exerceram/exercem o cargo de presidente dos CRCs é na região Norte, com 10 presidentas, logo seguido pelo Nordeste, com 8 presidentas. Observa-se ainda que a maior parte das respondentes são da região Norte, representando 33,33% do total, seguida da região Nordeste, com 25,00% do total das respondentes. A região com menor número de respondentes foi o Centro-Oeste, com apenas 1 respondente, representado 8,33% do total.

Quanto aos procedimentos técnicos, a coleta de dados classifica-se como bibliográfica primeiramente, visto que foram utilizados livros, artigos científicos, dissertações, teses, trabalhos de conclusão de curso, sites, revistas eletrônicas, dando base teórica a pesquisa. Com base na literatura adotada para a construção da fundamentação teórica, foi elaborado e aplicado um questionário para conceber a coleta de dados, contendo 15 questões. Sendo, 7 questões relacionadas com o perfil profissional das

respondentes e, outras 7, com a experiência profissional e como presidenta. Na última etapa do questionário, contemplada por 1 questão, foram construídas 17 alternativas utilizando a escala de *Likert* de cinco opções, nas quais as profissionais atribuíram um dos conceitos entre concordar totalmente a discordar totalmente. As respondentes foram chamadas de “R”, enumeradas de R01 a R12 para manter o sigilo de suas respostas.

Este questionário foi confeccionado na plataforma *google forms* e enviado via internet. Após a coleta dos dados, foi possível fazer uma análise e identificar a percepção das profissionais de contabilidade ocupantes do cargo de presidente, em exercício ou não, dos CRCs no Brasil sobre a participação da mulher no mercado contábil. Antes de enviar o questionário para coleta dos dados, foi aplicado um pré-teste a fim de confirmar a clareza e o entendimento das questões.

#### 4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada com as profissionais de contabilidade ocupantes do cargo de presidentes, em exercício ou não, dos CRCs no Brasil. Em abril de 2019 foram obtidas as respostas das profissionais envolvidas nesta pesquisa. Esta etapa do trabalho destina-se a apresentação e discussão dos resultados obtidos. Na primeira parte do questionário levou-se em consideração questões relativas ao perfil das profissionais, como: idade, estado civil, filhos, formação, situação profissional atual, há quanto tempo graduou-se e faixa salarial. Os resultados são apresentados na tabela 2.

**Tabela 2 – Caracterização das respondentes**

Variável	Descrição	F i	Fi (%)	Variável	Descrição	F i	Fi (%)
Idade	Entre 20 e 30 anos	0	0	Estado Civil	Solteira	3	25
	Entre 31 e 40 anos	1	8,33		União Estável	1	8,33
	Entre 41 e 50 anos	3	25		Casada	6	50
	Entre 51 e 60 anos	5	41,67		Divorciada	1	8,33
	Entre 61 e 70 anos	2	16,67		Viúva	1	8,33
	Acima de 71 anos	1	8,33		Outro	0	0
Formação	Técnico em contabilidade	0	0	Filho(a)s	Sim	8	66,67
	Graduação	0	0		Não	4	33,33
	Especialização	7	58,33	Tempo de graduação	Entre 1 e 5 anos	0	0
	Mestrado	4	33,33		Entre 6 e 10 anos	0	0
	Doutorado	1	8,33		Entre 11 e 15 anos	0	0
	Pós-Doutorado	0	0		Entre 16 e 20 anos	4	33,33
Situação profissional atual	Sou contadora e exerço a função no setor contábil de uma empresa	0	0	Entre 21 e 25 anos	1	8,33	
	Sou contadora e empresária de escritório contábil	7	58,33	Acima de 26 anos	7	58,33	
	Sou contadora e sou discente do mestrado	1	8,33	Faixa salarial	Entre 998,00 e 4.990,00	0	0
	Sou contadora e sou discente do doutorado	1	8,33		Entre 4.990,01 e 9.980,00	4	33,33
	Sou contadora e professora de Universidade Federal	1	8,33		Entre 9.980,01 e 14.970,00	2	16,67
	Sou perita e empresária contábil	1	8,33		Entre 14.970,01 e 19.960,00	2	16,67

Outro	1	8,33	Acima de 23.950,01	4	33,3 3
-------	---	------	-----------------------	---	-----------

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Observa-se na tabela 02 que há concentração de respondentes faixa etária – entre 51 e 60 anos. Quanto ao estado civil 50% das respondentes afirmaram ser casadas. E mais de 50% tem filhos. Diante das evidências, pode-se dizer que a maternidade não foi, nesses casos, fator impeditivo para romper o teto de vidro. No entanto, conforme Haynes (2008) por mais que tenhamos que comemorar certas conquistas, nós devemos nos demandar a que preço?

Analisando as respostas individualmente, três das respondentes possuem 3 filhos, outras três possuem 2 filhos e duas possuem apenas 1 filho. Esse dado leva-nos a refletir sobre a mudança de padrão que houve, se comparado à época em que as mulheres tinham muitos filhos e eram mais voltadas a eles, e conseqüentemente à família. As mulheres agora são mais instruídas, tem menos filhos e se tornaram mais voltadas para o trabalho do que para a maternidade (BETIOL, 2000).

Em relação a formação, o maior número de profissionais possui especialização, 58,33%, seguida das que possuem mestrado, 33,33%. A maioria graduou-se a mais de 26 anos. Conforme Leta (2003), houve crescimento de estudantes do sexo feminino nos cursos de graduação, assim como nos programas de pós-graduação, onde as mulheres já representam a maior fração entre os estudantes matriculados e concluintes. Isso possibilitou uma maior demanda das mulheres por posições de maior hierarquia no sistema acadêmico, tecnologia e mercado de trabalho. As mulheres estão em busca cada vez mais da sua qualificação, bem como seu espaço, mesmo que gradativamente. Para Barbosa (2017), a formação acadêmica de conselheiras é considerada capital cultural.

Com relação a situação profissional atual, as respondentes são contadoras empresárias de escritório contábil, 58,33%. Suas remunerações estão em sua maioria na segunda faixa salarial (entre 4.990,01 e 9.980,00), e quinta faixa salarial (acima de 23.950,01), sendo 33,33% em cada faixa salarial. Segundo Souza, Voese e Abbas (2015), a razão que mais influencia a saída das mulheres da profissão contábil é a busca por melhor remuneração, seguida das oportunidades de progredir na carreira, conseqüências da ausência de valorização e baixa remuneração tratando-se de organizações. Logo, nos parece que empreender é uma boa alternativa para mulheres profissionais da contabilidade que buscam autonomia financeira, destaque e reconhecimento profissional. Para Barbosa (2017), o destaque profissional das profissionais da contabilidade, convidadas a compor as chapas dos conselhos regionais de contabilidade, pode ser considerado capital simbólico determinante para ingresso de mulheres em entidades de classe.

#### **4.1 Participação no Conselho Regional de Contabilidade e experiência como presidenta**

A segunda parte do questionário, por meio de questões abertas, exceto uma, procurou apresentar a vivência das profissionais no CRC: a quanto tempo participam, breve histórico do seu ingresso e experiências como presidenta. Observando as respostas, a maior concentração das respondentes participantes das atividades do conselho entre 11 e 15 anos (50%), enquanto a com menos tempo de participação afirmou possuir entre 1 e 5 anos (8,33%) e a respondente com maior tempo de participação possui mais de 31 anos de participação.

Quando questionadas sobre como iniciou sua trajetória no CRC, a respondente R1 informou que iniciou suas atividades como delegada em cidade próxima a capital do seu estado. A respondente R2 ainda no período da graduação, participando dos eventos,

palestras e cursos oferecidos pelo conselho. Já graduada, passou a palestrar. A respondente R3 também iniciou participando dos eventos oferecidos. As respondentes R4 e R5, diferente das demais, inicialmente assumiram o cargo de vice-presidentes – vice-presidente administrativo, convidada a participar da composição do plenário do conselho em seu estado, e vice-presidente de desenvolvimento profissional, respectivamente.

As respondentes R6, R8 e R9, iniciaram suas atividades no CRC como conselheiras. A respondente R7 iniciou participando de grupo de trabalho e comissão. A responde R10 foi a única que iniciou suas atividades diretamente como presidenta do conselho. A R11 respondeu que sempre apoiou os projetos do conselho em seu estado, mas sem compor nenhum cargo, efetivando sua participação como presidenta em anos posteriores. E, por fim, a respondente R10, iniciou participando da comissão na área da educação, posteriormente ocupando o cargo de conselheira.

Podemos notar que há uma sequência, na maioria das respostas, quanto a se chegar no cargo mais alto do conselho, o cargo de presidente. A participação inicial é, a princípio simbólica, na busca de se qualificar, se atualizar, ao assistir palestras profissionais, depois contribuindo no apoio, como conselheiras. Resultado que corrobora com os achados na pesquisa de Barbosa (2017), configurando-se como um tipo de violência simbólica, uma vez que em nenhum caso foi declarado que ingressaram como líderes de chapa que concorreu as eleições do conselho regional de contabilidade.

Conforme quadro 1, apresentado a seguir, 5 das respondentes estão atualmente exercendo o cargo de presidenta. Neste mesmo quadro é apresentado detalhadamente o período dos mandatos de cada uma delas.

**Quadro 1 – Período em que cada respondente ocupou o cargo de presidente**

Respondentes	Período	Respondentes	Período	Respondentes	Período
R1	2018 a 2019	R5	2018 a 2019	R9	2014 a 2017
R2	2018 a 2019	R6	2018 a 2019	R10	2010 a 2013
R3	2014 a 2018	R7	2014 a 2015	R11	2018 a 2019
R4	2000 a 2003	R8	2006 a 2009	R12	2012 a 2013

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2019).

Mediante o quadro 2, observa-se que R3 passou 4 anos na presidência, R4, R8, R10 estiveram à frente da presidência de seus respectivos regionais por 3 anos. Ainda em relação as respondentes que já presidiram regionais, R7 e R12 presidiram apenas um ano. As atuais, correspondem as respondentes R1, R2, R5, R6, R11 que encontram em seu segundo ano de gestão. Esse cenário pode ser favorável ao aumento do tempo de gestão de mulheres na presidência de uma entidade de classe composta por 45% de profissionais mulheres.

Os resultados sobre quais seriam as motivações ou motivação principal que as profissionais tiveram para presidir o CRC resumem em contribuir positivamente à classe de modo geral. As respondentes R1, R4, R8 e R11, falaram sobre a figura feminina ao identificar o que lhes motivaram. R8 e R11, responderam que a motivação estava em ser a primeira mulher a presidir o CRC em seu estado. Já R1 e R4, responderam que suas motivações estavam no objetivo de ter uma maior participação feminina, bem como estimular a liderança de gênero, já que a profissão contábil é uma profissional historicamente ocupada por homens.

Estas motivações confirmam que a área contábil sempre foi predominada pela figura masculina, porém este quadro muda a partir do momento em que as mulheres adquiriram papel significativo na economia do país, tornando a contabilidade uma das profissões com o maior crescimento de integração feminina (BONIATTI *et al*, 2014). Os obstáculos foram e continuam sendo ultrapassados pelas mulheres, permitindo que

ocupem seu espaço e sejam reconhecidas, não só em sub funções, mas em cargos de níveis altos. As respostas, na íntegra, foram demonstradas no quadro 2.

**Quadro 2 – Motivações para presidir o CRC**

<b>11. Qual foi sua principal ou principais motivações à presidir o Conselho Regional de Contabilidade?</b>	
<b>Respondentes</b>	<b>Trecho de resposta</b>
R1	Lutar pela valorização profissional.
R2	Contribuir diretamente à classe contábil, estimular a liderança de gênero, em uma profissional que historicamente é ocupada por homens.
R3	Elevar a autoestima dos profissionais e tornar o conselho conhecido
R4	Ser a primeira mulher a presidir o CRC em meu estado.
R5	Influenciar decisões na classe e ser a primeira mulher a ocupar a presidência.
R6	Maior participação feminina e busca por renovação do plenário.
R7	Realizar projetos junto aos acadêmicos e de avanço institucional.
R8	Desenvolver um trabalho em prol dos profissionais.
R9	Trazer o interior para dentro do CRC do meu estado, a distância era grande.
R10	Contribuir com nossa classe.
R11	Fazer algo diferente e oferecer aos profissionais do meu estado.
R12	Apenas chegou o momento em que houve a oportunidade.

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2019).

Quando questionadas sobre os desafios para se tornarem presidente do CRC, a respondente R1 expressou que teve como desafio “Uma verdadeira guerra de gênero”. No regional o qual ela preside, mandato atual, é a primeira vez que uma mulher ocupa esse cargo, assim como em vários outros regionais, esse fato é inédito. A respondente R2, por sua vez, manifestou “Desafios, acredito que são constantes até o momento. Vivemos em uma sociedade patriarcal e com pensamentos pré-concebidos em todos os aspectos, como por exemplo, idade, gênero, constituição de família, cor, estrutura financeira, enfim – tudo que tangencia o padrão vira argumento de rejeição – grupos políticos consolidados para um processo eleitoral – enfrentamos uma política que antecedeu as eleições na base da desconstrução profissional e pessoal”.

A respondente R3 identificou como sendo seu desafio “Aceitação do grupo político”. A R4, expressou que seu desafio foi “Demonstrar a importância da representatividade feminina no campo contábil e destacar suas competências e habilidades para gerir uma instituição do porte do conselho”. A respondente R5 expressou que seu desafio foram “Habilidade para articulações políticas e vencer os próprios bloqueios”. Sair da zona de conforto, acreditar que é capaz, sempre serão bloqueadores para que alcancemos lugares altos, bem como o próprio respeito e igualdade.

Por sua vez, a respondente R6 contrapôs que a “Mudança de paradigma” foi seu principal desafio. Como limitou-se apenas a estas palavras, não se pode definir quais paradigmas eram estes, mas pelo contexto do estudo, e diante das demais questões que a R6 se propôs a responder, acredito que trata-se das mudanças dos padrões que a respondente R2 descreveu, conforme citado anteriormente, padrões culturais e o próprio preconceito de vivenciar uma gestão nova, feminina, pois a R6 foi a primeira presidente mulher em seu respectivo regional. A R7, expressou que “Manter o foco e harmonia com os demais conselheiros” foram os seus desafios.

A respondente R8 citou que dentre os vários desafios enfrentados “Vencer a eleição, mulher negra e contra os poderosos que tem uma ou mais vidas no sistema”, foram seus principais desafios. Nota-se uma luta por parte da R8 não só contra a desigualdade de gênero, mas também contra o preconceito racial, a vitória contra o preconceito racial ainda existente em nossa sociedade. A respondente R9 também citou a questão dos seus adversários como desafio, pois tratava-se de uma oposição que estava lá a mais de 30 anos, enfatizando a necessidade de “oxigenar” o conselho, ou seja, renová-

lo, expressando exatamente como seu desafio “Enfrentar uma oposição que estava lá há mais de 30 anos. Precisamos oxigenar nossos CRCs”. O mesmo respondeu a respondente R10, como sendo seu desafio “Ganhar uma eleição concorridíssima”.

O argumento da respondente R11 foi exatamente “Me eleger, sendo a primeira mulher a presidir a entidade, e vencer certos paradigmas internos e externos”, ao questionamento. Por fim, diferente de todas as anteriores, a respondente R12 citou que “Os maiores desafios foram no exercício do cargo e não para chegar lá”.

#### 4.2 Experiência profissional e percepção acerca do mercado contábil

Na terceira parte do questionário, na última seção, apresentávamos as respondentes diversas afirmativas que levavam as mesmas a refletirem acerca das experiências profissionais e também em relação a percepção acerca do mercado contábil, sinalizando grau de concordância. Na Tabela 3 são apresentadas as afirmativas.

**Tabela 3 – Experiência profissional e percepção acerca do mercado contábil**

Assertivas	1 (CT) %	2 (CP) %	3 (I) %	4 (DP) %	5 (DT) %	Total %
a) Não existe discriminação contra a mulher no mercado profissional independente da área de atuação.	8,33	33,33	8,33	25,00	25,00	<b>100</b>
b) Não existe discriminação contra a mulher no mercado contábil.	16,67	41,67	8,33	8,33	25,00	<b>100</b>
c) Contadoras e contadores, independente, do gênero recebem os mesmos salários.	16,67	33,33	16,67	0,00	33,33	<b>100</b>
d) Nunca recebi menos que um colega homem atuante no mercado contábil.	33,33	33,33	0,00	8,33	25,00	<b>100</b>
e) Exercer a profissão contábil favorece assumir o papel outras funções no lar.	16,67	50,00	8,33	8,33	16,67	<b>100</b>
f) Tive colaboração dos colegas homens para ingressar no mercado contábil.	41,67	33,33	16,67	0,00	8,33	<b>100</b>
g) Recebi apoio da família para me estabelecer profissionalmente no mercado contábil.	83,33	8,33	8,33	0,00	0,00	<b>100</b>
h) Não existe violência simbólica (atitudes sutis no ambiente organizacional que põe a prova minha capacidade).	16,67	41,67	8,33	0,00	33,33	<b>100</b>
i) Já tive minha capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por colegas homens.	66,67	16,67	8,33	0,00	8,33	<b>100</b>
j) Já tive minha capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por colegas mulheres.	41,67	16,67	16,67	8,33	16,67	<b>100</b>
k) Existem barreiras nas organizações que impendem as mulheres assumirem cargos de chefia.	33,33	41,67	16,67	8,33	0,00	<b>100</b>
l) Abri mão de assumir cargos de chefia em virtude das minhas obrigações com a família.	0,00	25,00	8,33	8,33	58,33	<b>100</b>
m) Abri mão de assumir cargos de chefia pelo fato de não ter interesse em assumi-los.	50,00	16,67	0,00	8,33	25,00	<b>100</b>
n) Contadoras podem colaborar para combater discriminações e violências baseadas no gênero e na promoção do empoderamento de mulheres e meninas.	91,67	8,33	0,00	0,00	0,00	<b>100</b>
o) A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.	91,67	8,33	0,00	0,00	0,00	<b>100</b>
p) A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.	83,33	16,67	0,00	0,00	0,00	<b>100</b>

q) A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis.	83,33	16,67	0,00	0,00	0,00	<b>100</b>
--	-------	-------	------	------	------	------------

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2019).

\* **Legenda:** CT – Concordo Totalmente; CP – Concordo Parcialmente; I – Indiferente; DP – Discordo Parcialmente; e DT – Discordo Totalmente.

No que tange a afirmação (a) “Não existe discriminação contra a mulher no mercado profissional independente da área de atuação”, 50% entre as 12 respondentes discordaram, afirmando existir. No mesmo contexto, no entanto, expostas a afirmação (b) “Não existe discriminação contra a mulher no mercado contábil”, a opinião é diferente, onde 58,33% entre as 12 respondentes, concordam, afirmando que existe discriminação contra a mulher no mercado contábil. Segundo Boniatti *et al* (2014) de fato há grande resistência e discriminação por parte dos homens, que precisam aceitar a presença feminina nas organizações de modo geral.

Quanto a afirmação (c) “Contadoras e contadores, independente, do gênero recebem os mesmos salários”, 50% das respondentes concordaram, afirmando não haver diferença salarial, 16,67% mantiveram-se neutras, manifestando opinião indiferente a afirmativa e, 33,33%, 4 das 12 respondentes, discordaram da afirmativa manifestando que há diferença salarial. No mesmo contexto, tratando-se de si mesmas, expostas a afirmação (d) “Nunca recebi menos que um colega homem atuante no mercado contábil”, 66,67% das respondentes concordam em maioria, afirmando assim, nunca terem recebido, em algum momento, menos que um colega de profissão do sexo masculino.

Manifestaram-se contra, discordando da afirmativa, informando já ter recebido menos, 33,33% das respondentes. Esta realidade apontada pelas respondentes muito provavelmente é em virtude de suas posições profissionais de empresárias em escritório de contabilidade, visto que os salários tendem a serem menores entre as mulheres nessa área, pois ainda ocupam segundo Silva, Dal Magro e Silva (2016), posições inferiores a dos homens, muitas vezes cargos de assistentes contábil apenas, e perdendo oportunidades de ascensão dos seus cargos atuais para quem tem menos experiência, porém serem homens.

Com a inclusão, após 1988, de artigos e normas de combate à discriminação e meios para garantir a igualdade (proibição de diferenciação de salários), como forma de garantir o trabalho da mulher (LOPES, 2006), segundo a apuração dos dados, mesmo que em menor proporção, nos tempos atuais, isto ainda é identificado e praticado, e segundo Silva, Dal Magro e Silva (2016), esse cenário fruto é do teto de vidro presente na profissão contábil, que cria uma barreira invisível no acesso de mulheres a maiores cargos e salários na profissão contábil.

Em relação a afirmação (e) “Exercer a profissão contábil favorece assumir o papel outras funções no lar”, 66,67% das respondentes concordaram. Conforme Miranda (2018), com a inserção das mulheres no mercado de trabalho foi incitado um conflito entre trabalho e família, visto que no passado as mulheres viviam restritas a vida privada e ao lar, exercendo em tempo integral o papel de mães. Isto tem sido equilibrado gradativamente e, pois a profissão contábil, tratando-se do empresário de escritório, proporciona uma melhor organização da carga horária de trabalho, concedendo assim a profissionais um melhor equilíbrio do tempo investido na profissão em contra partida do tempo investido à família.

Diante da afirmação (f) “Tive colaboração dos colegas homens para ingressar no mercado contábil”, 75% das respondentes concordaram com a afirmação, 41,67%, totalmente, e 33,33%, parcialmente, ou seja, receberam tal ajuda em seu ingresso.

Podemos observar que a empatia nesse contexto tem crescido, ou pelo menos foi vivenciada, foi percebida pela maioria das respondentes em sua trajetória.

Inúmeros empecilhos são encontrados pelas mulheres quando decidem entrar na graduação, ou trabalhar, se qualificar. Muitas vezes esses obstáculos são tão intensos que em dado momento há uma análise sobre continuar, prosseguir ou não. É nesse momento que a família se torna um suporte, refúgio, ou estabelecem ainda mais desafios.

Quando a afirmação (g) “Recebi apoio da família para me estabelecer profissionalmente no mercado contábil”, 91,67% das respondentes concordaram com a afirmação, onde 10 das 12 concordaram totalmente e, 1 das 12 concordaram parcialmente, ou seja, as respondentes receberam apoio familiar para se estabelecer no mercado contábil. Serem apoiadas por suas famílias para se estabelecer profissionalmente no mercado contábil pode impactar diretamente na decisão das profissionais em tentar de imediato se estabelecerem ou fazerem apenas mais tarde em suas vidas, em momento oportuno.

Atitudes sutis no ambiente organizacional que põe a prova a capacidade de terceiros é atribuído ao conceito de violência simbólica. Segundo Bourdieu (2012), violência simbólica diz respeito a comportamentos e atitudes do grupo dominante, bem como suas ações, serem interpretadas como naturais pelo grupo dominado, que até colaboram para que a violência simbólica seja perpetuada. No contexto do Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba, Barbosa (2017) constatou que a violência simbólica estava presente no processo de inserção da mulher na composição das chapas, nas quais boa parte vem como conselheira suplente e efetivamente assumindo assento no conselho lhe são atribuídas atividades mais voltadas ao desenvolvimento profissional e não de controle interno ou fiscalização.

De forma mais elucidada, nas palavras de Bourdieu (2012, p. 75):

Violência simbólica contribui para construir a situação diminuída das mulheres e cujos efeitos cumulativos estão registrados nas estatísticas da diminuta representação das mulheres nas posições de poder, sobretudo, econômico e político.

A partir deste conhecimento, as respondentes foram levadas a refletir sobre a afirmação (h) “Não existe violência simbólica (atitudes sutis no ambiente organizacional que põe a prova minha capacidade)”, onde 58,33% das respondentes concordaram com a afirmação, onde 2 das 12 concordaram totalmente e, 5 das 12 concordaram parcialmente, ou seja, as respondentes afirmam não existir violência simbólica no ambiente organizacional. Confirma-se que a ideia de dominação simbólica, a qual mediante estereótipos limitam a ação das mulheres é existente ainda, porém nesse contexto, em escala mínima, pois apenas 1 das 12 respondentes, discordou da afirmação, confirmando existir violência simbólica.

Neste mesmo contexto, diante da afirmação (i) “Já tive minha capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por colegas homens”, 83,33% das respondentes concordaram com a afirmação, onde 8 das 12 concordaram totalmente e, 2 das 12 concordaram parcialmente. Apenas 1 das 12 respondentes afirmou não ter tido sua capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por colegas homens, ou seja, as respondentes afirmam em sua maioria terem sofrido esta pressão por seus colegas homens no cenário da profissão contábil. A profissão contábil por longas datas foi caracterizada por ser uma profissão masculina, e o que se pode notar é que mesmo havendo um maior ingresso de mulheres na profissão, não houve a desconstrução acerca da aceitação das mulheres na área, sendo ainda colocadas à prova suas capacidades, conforme o resultado.

Quando o protagonista da ação da mesma pergunta muda, sendo a afirmação (j) “Já tive minha capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por

colegas mulheres”, para surpresa, os resultados seguem iguais ao anterior, mesmo que em escala menor, o que é interpretado como negativo, quebrando a ideia de sororidade, onde as mulheres se unem, manifestando empatia e companheirismo. O resultado revela que 58,33% das respondentes concordaram com a afirmação, sendo assim, afirmando terem tido sua capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por colegas mulheres, onde 5 das 12 concordaram totalmente e, 2 das 12 concordaram parcialmente. Apenas 3 das 12 respondentes afirmaram não ter tido sua capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por colegas mulheres.

Entre tantas barreiras existentes nas organizações que impedem as mulheres assumirem cargos mais relevantes, foi levado em consideração nesse estudo o fenômeno “teto de vidro”, que são barreiras invisíveis que impedem as profissionais do sexo feminino alcançarem posições em nível mais elevados, mesmo que sejam altamente qualificadas para esta posição.

As profissionais diante da afirmação (k) “Existem barreiras nas organizações que impedem as mulheres assumirem cargos de chefia”, responderam em 75%, concordando que existam tais barreiras, reafirmando os demais estudos abordados nessa pesquisa, com essa temática. Apenas 1 respondente entre as 12 discordou parcialmente da afirmação.

Sabe-se que se dividir em várias funções não é tarefa fácil. Ser esposa, mãe, filha, ser funcionária, chefe, bem como ser presidente do CRC, ter mais de uma dessas atribuições ao mesmo tempo, muito provavelmente requer muita maturidade, requer um controle do tempo, controle das emoções e controle profissional. Nesse contexto, no que tange a afirmação (l) “Abri mão de assumir cargos de chefia em virtude das minhas obrigações com a família”, 66,67% das respondentes afirmaram não terem passado por isso, onde 7 das 12 respondentes discordaram totalmente, e 1 das 12, discordou parcialmente. Assumir um cargo de chefia requer uma mudança de prioridades muitas vezes. Está apto para esse momento necessita muito além de qualificações profissionais e competência, necessita disponibilidade em mudar as hierarquias das prioridades. As mulheres cada vez mais perdem a imagem de fragilidade, o que é positivo, e se esforçam para ultrapassar seus próprios limites.

Diante da afirmação (m) “Abri mão de assumir cargos de chefia pelo fato de não ter interesse em assumi-los”, 66,67% das respondentes afirmaram ter passado pela experiência. Já 33,33%, afirmaram que não, que não abriram mão de assumir cargos de chefia pelo fato de não ter interesse em assumi-los.

A área contábil é muito abrangente quanto seu campo de atuação, assim como de intervenção, para o desenvolver da sociedade, contribuindo de forma direta na mudança do contexto das desigualdades. Nesse contexto, em relação a afirmação (n) “Contadoras podem colaborar para combater discriminações e violências baseadas no gênero e na promoção do empoderamento de mulheres e meninas”, unanimemente, 100% das respondentes afirmaram concordar com a afirmativa, 91,67%, concordaram totalmente, e 8,33%, parcialmente. A partir do momento em que o olhar humano e respeitoso à diversidade for praticado continuamente e por mais pessoas, haverá consequente condições de oportunidades igualitárias (SILVA, 2016).

Nos CRC por todo o Brasil, assim como no CFC, há a Comissão da Mulher Contabilista, que tem como objetivo dá o devido destaque ao papel e a importância da mulher contabilista no contexto social, de modo geral, além de impulsioná-las ao empreendedorismo. Sabendo disso, as 3 últimas afirmativas, faz menção a esta comissão, que é vista de forma unânime, como uma iniciativa significativa da classe, um canal de desenvolvimento de ações alinhadas aos Objetivos do Milênio da ONU no que tange a questão de gênero.

Em relação à afirmação (o) “A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na

vida política, econômica e pública”, unanimemente, 100% das respondentes afirmaram concordar com a afirmativa, onde 91,67%, concordaram totalmente, e 8,33%, parcialmente. Diante da afirmação (p) “A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres”, unanimemente também, 100% das respondentes afirmaram concordar com a afirmativa, onde 83,33%, concordaram totalmente, e 16,67%, parcialmente. Por fim, quando expostas a afirmação (q) “A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis”, mais uma vez, 100% das respondentes afirmaram concordar com a afirmativa, onde 83,33%, concordaram totalmente, e 16,67%, parcialmente.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As mulheres de modo geral querem contribuir para uma melhor qualidade de vida feminina e também contribuir para auxiliar na conciliação dos inúmeros papéis que as mulheres exercem, não apenas no universo contábil. Cada obstáculo vencido, a cada conquista, as profissionais ganham mais força para continuarem na luta dos seus propósitos, alcançando assim seus objetivos, não limitando-se a sua área de atuação, mas contribuindo também nas demais áreas. Logo, esta pesquisa leva-nos a uma reflexão da responsabilidade de se construir uma nova realidade, mais justa e equilibrada, a partir deste conhecimento.

No que tange ao objetivo específico de apresentar as características das profissionais de contabilidade quanto a sua ocupação e desempenho no cargo de presidentes dos CRCs, quanto a qualificação, em sua maioria, 58,33% das respondentes possuem especialização, 33,33% o mestrado, e 8,33%, doutorado. Atualmente, 58,33%, são contadoras e empresárias de escritório contábil, sendo está a situação profissional atual, da maioria, ganhando como remuneração, 33,33%, entre R\$ 4.990,01 e R\$ 9.980,00, e 33,33%, acima de R\$ 23.950,01. Em resumo, as características apontadas como essenciais para o seu desempenho no cargo de presidente do CRC foram a responsabilidade, comprometimento com a classe, bom diálogo e comunicação, humildade e ética.

Quanto as barreiras encontradas pelas presidentes ao longo de sua profissão e no curso de seus mandatos, elas existiram, destacando-se como sendo os principais desafios a gestão dos empregados e causas trabalhistas, a gestão financeira com o desafio de gerir um conselho sem recursos, equilibrar a vida profissional, pessoal e classista, e simplesmente ser mulher, pelo preconceito sentido, vindo de conselheiros e funcionários por ter uma mulher à frente do conselho, assim como desconfiança quanto a uma gestão feminina.

Para as próximas pesquisas, sugere-se a realização de entrevistas, ao invés de questionários, pois nos limita parcialmente, possibilitando assim um resultado mais aprofundado quanto a percepção das profissionais de contabilidade. Sugere-se também a realização com um maior número de respondentes, uma maior amostra dentro do universo pesquisado. Recomenda-se para as próximas pesquisas, a realização da análise da resistência masculina quanto a administração, liderança feminina na área contábil e também, sobre o impacto sentido pelas profissionais quanto a rejeição à sua administração.

## REFERÊNCIAS

- BARBOSA, E. T. **Mulheres no conselho regional de contabilidade da Paraíba: uma análise à luz da teoria do poder simbólico de Bourdieu**. Orientadora: Márcia Zanievicz da Silva. 2017. 198 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, 2017.
- BETIOL, M. I. S. **Ser administradora é o feminino de ser administrador?** In: ENANPAD. São Paulo, 2000.
- BONIATTI, A. O.; VELHO, A. S. V.; PEREIRA, A.; PEREIRA, B. B.; OLIVEIRA, S. M. A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, v. 2, n. 1, 2014.
- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 11 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- BRASIL. Câmara Federal. Composição da Câmara, 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/agencia/infograficos-html5/composicaoamara2019/index.html#text6>. Acesso em: 15 fev. 2019.
- BRIGHENTI, J.; JACOMOSSI, F.; DA SILVA, M. Z. Desigualdades de gênero de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015.
- CAVAZOTTE, F. S. C. N.; OLIVEIRA, L. B.; MIRANDA, L. C. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **RA - USP Revista de Administração**, v. 45, n. 1, p. 70-83, 2010.
- COMMOM BODY OF KNOWLEDGE (CBOK). Mulheres na Auditoria Interna, 2016. Disponível em: <https://na.theiia.org/translations/PublicDocuments/2016-CBOK-Women-in-IA-Portuguese.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2019.
- CFC. **Presidentes**, 2019. Disponível em: <https://cfc.org.br/presidencia/presidentes/>. Acesso em: 15 fev. 2019.
- CRUZ, M. H. S.; PINTO, M. D. F. Notas Sobre Desigualdade de Gênero nos cursos de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Sergipe. **Revista Feminismos**, Bahia, v. 5, n. 1, 2017
- GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- HAYNES, Kathryn. Transforming identities: Accounting professionals and the transition to motherhood. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 19, n. 5, p. 620-642, 2008.
- HAYNES, K. Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 43, p. 110-124, 2017.
- HENDERSON, P. A.; FERREIRA, M. A. A.; DUTRA, J. S. As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da

diversidade no Brasil. **Revista de Administração da UFSM**, v. 9, n. 3, p. 488-505, out. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (2018). **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf)> Acesso em: 08 mar. 2018.

LEMOS JÚNIOR, L. C.; PAULO DA SILVEIRA, N. S.; SANTINI, R. B. A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, v. 9, n. 1, 31 mar. 2015.

LETA, J. Como mulheres na ciência brasileira: crescimento, contraste e um perfil de sucesso. **Estud. av.** São Paulo, v. 17, n. 49, p. 271-284, 2003.

LIMA, G. S.; CARVALHO NETO, A.; LIMA, M. S.; TANURE, B.; VERSIANI, F. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Pretexto**, v. 14, n. 4, p. 65-80, 2013

LOPES, C. M. S. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, v. 26, p. 405-430, 2006.

MIRANDA, F. B. **Participação das docentes no curso de ciências contábeis**: uma análise à luz da teoria de Bourdieu. Orientadora: Edmery Tavares Barbosa. 2018. 51 f. Monografia (Graduação em Contabilidade) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018.

NASCIMENTO, M. **Aumenta o Número de Mulheres nas Presidências dos Conselhos Regionais de Contabilidade**. Disponível em: <<https://crcms.org.br/aumenta-o-numero-de-mulheres-nas-presidencias-dos-conselhos-regionais-de-contabilidade/>>. Acesso em 13 de junho de 2019.

SAFFIOTI, H.; Primórdios do conceito de gênero. **Cadernos Pagu**, v. 12, p. 157-163, 1999.

SILVA, S. M. C. **Tetos de vitrais**: gênero e raça na contabilidade no Brasil. Orientadora: Sílvia Pereira de Castro Casa Nova. 2016. 238 f. Tese (Doutorado em Contabilidade) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

SILVA, J. C.; DAL MAGRO, C. B.; SILVA, M. Z. Desigualdade de Gênero na Profissão Contábil sob a Perspectiva do Glass Ceiling. **RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 15, n. 2, p. 447-474, 2016.

SOUZA, F. M.; VOESE, S. B.; ABBAS, K. Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o *glass ceiling*? **ASAA JOURNAL**, v. 8, n. 2, p. 244-270, 2015.

TREMBLAY, Marie-Soleil; GENDRON, Yves; MALSCH, Bertrand. Gender on board: deconstructing the “legitimate” female director. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 29, n. 1, p. 165-190, 2016.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Trabalhadoras. **Análise da feminização das profissões e ocupações**. Brasília, Abaré Editorial, 2013.