

A DIVERSIDADE DE GÊNERO NA PROFISSÃO CONTÁBIL: uma concepção teórica integradora por meio de um estudo de meta-síntese

DAIANE INACIO DA SILVA NOTTAR

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ (UNIOESTE)

ELIANE BOTTCHEER

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ (UNIOESTE)

EDUARDO GUEDES VILLAR

UNIVERSIDADE REGIONAL DE BLUMENAU - FURB

SILVANA ANITA WALTER

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ (UNIOESTE)

A DIVERSIDADE DE GÊNERO NA PROFISSÃO CONTÁBIL: uma concepção teórica integradora por meio de um estudo de meta-síntese

1 INTRODUÇÃO

A diversidade no contexto social e profissional é entendida como uma mistura de diferentes indivíduos e identidades, que estão em relação em ambiente coletivo e socialmente compartilhado. Esta diversidade abrange diferenças de idade, de grau de instrução, de etnia, de raça, de religião e também de gênero (Fleury, 2000). O gênero é parte essencial da identidade humana, derivado das concepções sociais e internalizações em ser homem ou mulher (Haynes, 2013).

No que se refere à desigualdade de gênero, faz-se necessário abordar a questão de costumes e práticas culturais (Kamla, 2014). As desigualdades de gênero não tratam de diferenças naturais, essenciais ou biológicas, mas são diferenças socialmente construídas entre homens e mulheres. Contudo, uma vez que estas diferenças são estabelecidas, elas são usadas para enfatizar a necessidade de estilos e padrões de comportamento (West & Zimmerman, 1987).

A concepção de gênero e sua construção envolve diversos fatores interacionais e socialmente empregados, que orientam e difundem expressões particulares das naturezas feminina e masculina, assim, o gênero é concebido por situações sociais, emergidas por um processo de legitimação (West & Zimmerman, 1987). Quando se aborda a diversidade de gênero, a maior parte das pesquisas se voltam a posição das mulheres, tendo em vista que historicamente, tal grupo é sujeito à discriminação e opressão (Haynes, 2016).

West e Zimmerman (1987) destacam que qualquer profissão pode ser avaliada quanto sua natureza feminina ou masculina. Para os autores, fazer avaliação de gênero é cercar-se de julgamentos, pois estes nem sempre estão de acordo com as concepções normativas de ser homem ou ser mulher. O conceito de gênero com divisão social evidencia a noção de que as diferenças de gênero vêm preferencialmente de origens sociais e estruturais, portanto, permite afirmar que os homens têm mais poder social do que as mulheres, por exemplo (Santos, 2008). Estudos que buscaram entender a diversidade de gênero em contextos profissionais, mostram profundas diferenças em questões salariais, de posição hierárquica, ou mesmo, a perspectiva da própria carreira (Hakim, 2006).

No Brasil, nota-se o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, a partir de meados da década de 1970, contudo, ainda persiste o domínio masculino principalmente em cargos de gestão ou chefia (Gonçalves et al., 2016). Mesmo que não haja preconceitos com relação às capacidades profissionais das mulheres, ainda assim, se destacam as aptidões em atividades rotineiras, considerando que "a mulher procura empregos que lhe proporcione maior estabilidade; é mais criteriosa ao assumir riscos, além de ser mais disciplinada em atividades rotineiras" (Silva et al., 2017, p. 15).

As discussões de gênero também têm sido abordadas no contexto da profissão contábil, a qual tradicionalmente tem sido descrita como uma profissão masculina (Kornberger, Carter & Ross-Smith, 2010). Estudos apontam que mulheres contadoras, em geral, recebem salários inferiores aos homens (Durso et al., 2016; Brighenti, Jacomossi & Silva, 2015) e, em adição, possuem desvantagens em ocupar cargos gerenciais e estratégicos devido às responsabilidades impostas, excessos na jornada de trabalho, necessidade de viagens longas, o que, por vezes, impossibilita sua atuação ou crescimento profissional (Hakim, 2006). Diante ao exposto, emerge a seguinte questão de pesquisa: *Como estão inseridas as concepções e abordagens teóricas dos aspectos da diversidade de gênero na profissão contábil?*

Na presente pesquisa busca-se entender as abordagens teóricas da diversidade de gênero no contexto de exercício da profissão contábil, com base nos estudos qualitativos voltados à temática. Com base neste objetivo, foi realizado um estudo de meta-síntese (Hoon, 2013), em que estudos empíricos foram revisados com o intuito de desenvolver uma teorização integradora para interpretação da questão do gênero no contexto da profissão contábil.

2 REVISÃO DA LITERATURA

No contexto social, a diversidade é compreendida pela articulação das diferentes características individuais do ser humano e das relações coletivas, as quais relacionam-se a questões étnicas, de escolaridade, religião, raça, idade e gênero (Fleury, 2000). A gestão da diversidade nas organizações ganhou enfoque ao longo dos anos, pois além de ser considerado um compromisso ético com a sociedade, representa um fator de competitividade das organizações (Gonçalves et al., 2016).

Quando se trata de diversidade de gênero, a maior parte dos estudos, voltam-se sob a perspectiva do papel da mulher (Haynes, 2016). Com a evolução da sociedade, e os movimentos feministas pela igualdade de gênero, as mulheres têm passado a desempenhar um papel mais participativo no mercado de trabalho. Conforme retratado por De Luca et al. (2011) há ainda uma luta por tal igualdade, entretanto, observa-se que essa diferença tem diminuído ao longo dos anos.

Em geral, os estudos apontam que as mulheres possuem dificuldades para alcançar cargos mais altos nas organizações, o que se denomina “teto de vidro” (Lima et al., 2013). O chamado **glass ceiling ou teto de vidro**, refere-se a um termo metafórico utilizado para evidenciar os obstáculos “invisíveis” encontrados pelas mulheres ao buscarem ascender aos altos escalões das empresas (Coelho, 2006).

Segundo Coelho (2006), existem pelo menos duas vertentes que buscam explicar o termo teto de vidro, uma delas está voltada para aspectos discriminatórios e a outra para aspectos comportamentais entre homens e mulheres. Apesar de avanços quanto a incentivos de maior representação das mulheres em posições elevadas, esse processo segue lento e gradual (Dalcerro, Fabricio & Ferreira, 2020).

Com a entrada das mulheres nas universidades, as diferenças nas habilidades cognitivas existentes deixaram de existir, mas as diferenças em questões de competitividade e as metas de vida ainda geram diferenças entre os sexos (Hakim, 2006). O teto de vidro (barreira invisível) surge quando organizações adotam políticas e ou padrões culturais e comportamentais que não consideram outros papéis e responsabilidades dos indivíduos fora do contexto profissional de atuação.

Outra vertente teórica quanto a diversidade de gênero, diz respeito **às preferências de escolhas** (Hakim, 2006). A teoria da preferência ou “das escolhas” estabelece que as decisões profissionais das mulheres são motivadas por questões de escolhas na busca do equilíbrio entre as responsabilidades do trabalho e família. Nesta perspectiva, em detrimento da análise de impedimentos estruturais e sociais do sistema, é a escolha das mulheres por priorizar a família que consiste no principal motivo para a baixa representatividade destas em altos cargos. (Hakim, 2006). OU seja, ao invés das barreiras invisíveis socialmente construídas e compartilhadas como na abordagem de teto de vidro, essa perspectiva interessa-se por questões voltadas aos anseios pessoais e profissionais que norteiam as decisões no modo de vida.

Assim, devido às diferenças de preferências de papéis e responsabilidades das mulheres relacionados à família, a teoria das preferências presume a concentração de trabalho e estilos de vida (Hakim, 2006). As preferências das mulheres, em uma sociedade moderna, se tornaram um determinante central nas escolhas de vida, especialmente quando enfatiza a escolha entre atividades relacionadas com a vida, os filhos, empregos e atividades no meio público (Hakim, 2006).

A estrutura do ambiente econômico e social limita, de certa forma, as escolhas das mulheres. Desta forma, a teoria das preferências surge como uma “nova concepção a partir da teoria sociológica que enfatiza a mudança ideativa como uma das principais causas do comportamento social” (Hakim, 2006, p. 286). Segundo a autora, pressupõe-se que no mercado de trabalho, na política ou em atividades competitivas, no longo prazo, os homens ainda terão o domínio, porque poucas mulheres desejam estar no mesmo nível priorizando somente o seu emprego.

Em complemento, Goldin (2006) apresenta três aspectos importantes que interferem nas escolhas e decisões profissionais das mulheres: (a) o primeiro diz respeito ao horizonte, em que as perspectivas das mulheres está na busca de segurança e estabilidade no trabalho; (b) o segundo ponto remete à identidade, ou seja, as escolhas profissionais estão em atividades em que ela se identifica com suas individualidades; (c) o último refere-se a tomada de decisão, tendem pela

flexibilidade de conciliar trabalho e família.

As denominadas mulheres adaptáveis, buscam equilibrar suas vidas entre emprego e família sem priorizar um ou outro, buscando usufruir “o melhor dos dois mundos” (Hakim, 2006, p. 289), levando a escolherem atividades no ensino em que ocorre maior flexibilização ou trabalho de meio período, sendo que, em outras atividades ainda o trabalho integral é frequente (Hakim, 2006). Vidwans e Du Plessis (2020) apontam que as mulheres planejam suas carreiras profissionais motivadas a abrangerem várias funções da vida. Por exemplo, os altos cargos dentro de uma empresa requerem e exigem capacidade intelectual e ultrapassam horas normais de trabalho, o que dificulta a conciliação da vida profissional e particular, e pode ser um fator impeditivo para pessoas que vislumbram um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Hakim, 2006).

Nesse contexto, verifica-se que as mulheres encontram dificuldades para criar networking no ambiente de trabalho, o que pode prejudicar o seu desenvolvimento profissional dentro das organizações, pois muitas atividades e relacionamentos internos, são realizados em ambientes informais (Socratous, 2018). West e Zimmerman (1987) retratam que tais obstáculos surgem da natureza essencial de cada um, em que por meio da produção e reprodução contínua das atividades socialmente estabelecidas, acarretam o status dominante e de subordinação das categorias de gênero.

Na área contábil, estudos apontam o tratamento desigual entre homens e mulheres no ambiente profissional, em especial no que tange a diferenças salariais e oportunidades (Durso, Nascimento & Cunha, 2016). Mesmo com o aumento significativo de mulheres que são formadas em contabilidade (Adapa, Rindfleish & Sheridan, 2015) e participam do mercado (Santos, 2008), observa-se que as grandes empresas na área contábil, não possuem flexibilização que possam oportunizar cargos gerenciais ou estratégicos em que se tenha um balanceamento entre as diferentes dimensões da vida, como trabalho e família, por exemplo. (Vidwans & Du Plessis, 2020).

Kamla (2012) retrata que mesmo que os setores de finanças e contabilidade sejam ocupados majoritariamente por mulheres, os cargos gerenciais destes departamentos são ocupados por homens. A diferença salarial entre homens e mulheres vem sendo reduzida ao longo dos anos em todas as regiões do Brasil, contudo ainda há uma desigualdade no salário dos profissionais contábeis (Durso et al., 2016).

Com o expressivo aumento de mulheres formadas em contabilidade, presumia-se que haveria aumentos significativos de representatividade em cargos seniores por mulheres, entretanto, isso não aconteceu (Adapa et al, 2015). Observou-se que as mulheres buscam empregos em empresas menores que têm maior flexibilidade na jornada de trabalho (Vidwans & Du Plessis, 2020).

Segundo Vidwans & Du Plessis (2020) para obter ascensão profissional na área contábil, são necessários alguns elementos como visibilidade, exposição, rede de contatos (*networking*) e relacionamento interpessoal. Contudo, em se tratando de fortalecimento da rede de relacionamentos, algumas atividades são socialmente entendidas a uma ou outra categoria de gênero. Essas convenções profissionais (e sociais) são estabelecidas por meio do processo de interação das coisas, e caso ocorra o envolvimento de um indivíduo a um grupo distinto a sua categoria pré-estabelecida, tal situação é vista como uma atitude desafiadora (West & Zimmerman, 1987).

Após compreendidas as principais abordagens sobre diversidade de gênero em relação a profissões, e em especial, no contexto contábil, segue-se para a próxima seção que apresenta os procedimentos metodológicos realizados na presente pesquisa.

3 METODOLOGIA

O objetivo do presente estudo é entender as abordagens teóricas da diversidade de gênero no contexto de exercício da profissão contábil. Para tanto, realizou-se um estudo qualitativo de meta-síntese (Hoon, 2013) de pesquisas anteriores, em específico, de estudos de casos, que envolvessem a temática da diversidade de gênero e a profissão contábil.

A meta-síntese tem por finalidade construir teoria a partir de estudos primários empíricos, de modo a refinar ou estender as concepções existentes na literatura (Hoon, 2013). Com cunho exploratório e indutivo, a meta-síntese reúne estudos primários, sendo estes estudos de casos qualitativos, e por meio de interpretação e síntese, faz-se novas contribuições teóricas para o campo em estudo (Hoon, 2013).

Assim, por meio de estudos independentes, buscam-se *insights* para contribuição e aprimoramento da teoria existente (Hoon, 2013). Deste modo, para o alcance e eficácia do presente estudo, a meta-síntese foi realizada em conformidade ao estudo de Hoon (2013) que apresenta as etapas necessárias para a realização de um estudo de meta-síntese, conforme Quadro 1:

Etapas	Descrição	Procedimento realizado
1. Formular a questão de pesquisa	Por meio das abordagens teóricas e concepções constantes na literatura, estabelece-se um objetivo específico a ser pesquisado.	Realizou-se buscas de pesquisas e notícias sobre a temática envolvida, para compreender melhor o fenômeno a ser estudado, sobre a diversidade de gênero na área contábil.
2. Localizar pesquisas relevantes	Definir as palavras chaves e bases de dados à se realizar a busca dos estudos primários, e identificar os estudos que abordem as temáticas em conjunto.	Estabeleceu-se para a realização das buscas das palavras-chave conforme é detalhado no Quadro 2: gender OR women OR men; "accounting firms" OR "accounting profession" OR accountants; interviews OR qualitative OR "case study". Utilizou-se a base de dados <i>Scopus</i> , sendo a busca aplicada ao título, resumo e palavras-chave.
3. Estabelecer critérios de inclusão/exclusão dos estudos	Especificar os critérios para inclusão e exclusão dos estudos a serem analisados.	Desenvolveu-se os critérios conforme apresentado no Quadro 3 a seguir, e após leitura e verificação dos artigos que retornaram da busca da base de dados, aplicou-se os critérios estabelecidos.
4. Extrair e codificar os dados	Identificar as características e elaborar as categorias para codificação dos artigos.	Por meio da criação de uma planilha eletrônica, categorizou-se os pontos principais de cada tópico de interesse para posterior análise das informações de forma individual e cruzada.
5. Analisar os resultados a nível específico de cada caso	Verificar os pontos principais de cada estudo de caso, identificando suas contribuições.	Com o auxílio da planilha eletrônica categorizada, realizou-se a categorização dos dados dos artigos selecionados, a fim de facilitar a visualização e compreensão do fenômeno.
6. Sintetizar os achados	Visualizar as relações e explicações envolvendo os casos em estudo.	Com a categorização dos dados, realizou-se o cruzamento das evidências e concepções encontradas nos estudos.
7. Construir teoria a partir da meta-síntese	Construir conceitos, por meio da análise aprofundada dos estudos de caso qualitativos.	Identificou-se conceitos e concepções emergidas dos dados, conforme modelo teórico integrador apresentado, para contribuição com o campo de estudo da temática.
8. Discutir sobre a teoria gerada	Discorrer a respeito dos achados com base na literatura, quanto aos aspectos de validade e confiabilidade.	Apresentou-se discussões quanto aos resultados auferidos a partir da meta-síntese, bem como contribuições para pesquisas futuras.

Quadro 1 - Processo do estudo de meta-síntese.

Fonte: Adaptado de Hoon (2013), Morais-da-Silva, Takahashi e Segatto (2016) e Justen et al. (2020).

Conforme exposto no Quadro 1, a primeira etapa do estudo refere-se à elaboração da

questão de pesquisa. No presente estudo a questão baseia-se nas concepções e nas abordagens teóricas que regem os estudos sobre a diversidade de gênero na profissão contábil.

Estabelecida a temática, segue-se o estudo com a localização qualificada dos estudos relevantes. Neste ímpeto, definiu-se os descritores de busca com base em três artigos iniciais localizados sobre o assunto a ser estudado: Adapa et al. (2015), Castro (2012) e Vidwans e Cohen (2019). Foram analisadas as palavras-chaves utilizadas nos estudos bem como seus resumos, para que, com base nas palavras em comum, permitisse a busca qualificada de estudos específicos ao tema abordado.

A base de dados utilizada para a busca dos estudos primários, foi a *Scopus*, por ser uma das mais renomadas bases de pesquisas em ciências sociais, que abrange produções de diversos países. Delimitou-se a busca de estudos no período de 2010 a 2020, no intuito de abranger estudos mais recentes quanto à diversidade na profissão contábil, sendo realizada no mês de setembro de 2020. Assim, procedeu-se três buscas de termos independentes temáticos na base de dados, e ao final, o cruzamento das três primeiras buscas, conforme ilustrado no Quadro 2:

Tema	Palavras-Chave	Quantidade de artigos
Gênero (#1)	gender OR women OR men	1.141.847
Contabilidade (#2)	"accounting firms" OR "accounting profession" OR accountants	2.999
Estudo de Caso (#3)	interviews OR qualitative OR "case study"	905.768
#1 AND #2 AND #3		34

Quadro 2 - Palavras-chave para seleção dos artigos a compor a meta-síntese.

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Deste modo, a amostra inicial das buscas foi composta por 34 artigos. Seguindo o processo de meta-síntese (Hoon, 2013), a terceira etapa consiste em definir os critérios para inclusão ou exclusão dos artigos primários, conforme detalhado no Quadro 3:

Crítérios	Razões para Inclusão	Razões para Exclusão
1 – Estudo de Caso Qualitativo	Ser um estudo de caso qualitativo expresso na metodologia ou estudos que contenham tais características.	Não se enquadrar como estudo de caso qualitativo, por exemplo, estudos quantitativos ou apenas teóricos.
2 – Diversidade de Gênero	Contemplar concepções e conceitos pertinentes ao tema em estudo.	Artigos que não abordam a questão do gênero sob o enfoque central da pesquisa.
3 – Contabilidade	Estudos que relacionam o gênero com a profissão contábil	Pesquisas não relacionadas a área de contabilidade ou o contexto de exercício da profissão contábil.
4 – Acessibilidade da Pesquisa	Ter acesso a descrição detalhada dos procedimentos de coleta e análise dos dados.	Não é possível o acesso completo ao estudo.

Quadro 3 - Critérios de inclusão/exclusão.

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Hoon (2013) e Justen et al (2020).

Estabelecidos os critérios de inclusão/exclusão, realizou-se a análise preliminar dos 34 artigos iniciais. Foram analisados os resumos, a revisão de literatura, a metodologia, e os resultados e contribuições de cada estudo individualmente. Neste processo, 21 artigos foram excluídos, e a amostra final foi composta por 13 artigos, conforme retratado no Quadro 4:

N.	Autor(es)	Ano	Título	Periódico
#1	M. Vidwans & R. Du Plessis	2020	Crafting careers in accounting: redefining gendered selves	Pacific Accounting Review
#2	M. Vidwans & D. Cohen	2019	Women in accounting: Revolution, where art thou?	Accounting History
#3	M. Socratous	2018	Networking: a male dominated game	Gender in Management: An International Journal
#4	R. Cimirotić, V. Duller, B. Feldbauer-Durstmuller, B. Gartner & M. Hiebl	2017	Enabling factors that contribute to women reaching leadership positions in business organizations: The case of management accountants	Management Research Review
#5	S. Adapa, J. Rindfleish & A. Sheridan	2015	'Doing gender' in a regional context: Explaining women's absence from senior roles in regional accounting firms in Australia	Critical Perspectives on Accounting
#6	A. Lindawati & C. Smark	2015	Barriers to women's participation in the accounting profession in java, Indonesia	Australasian Accounting, Business and Finance Journal
#7	R. Kamla	2014	Modernity, space-based patriarchy and global capitalism: Implications for Syrian women accountants	Accounting and Business Research
#8	P. Kokot	2014	Let's talk about sex(ism): Cross-national perspectives on women partners' narratives on equality and sexism at work in Germany and the UK	Critical Perspectives on Accounting
#9	M. Castro	2012	Time Demands and Gender Roles: The Case of a Big Four Firm in Mexico	Gender, Work and Organization
#10	I. Lupu	2012	Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four	Critical Perspectives on Accounting
#11	R. Kamla	2012	Syrian women accountants' attitudes and experiences at work in the context of globalization	Accounting, Organizations and Society
#12	S. Gallhofer, C. Paisey, C. Roberts & H. Tarbert	2011	Preferences, constraints and work-lifestyle choices: The case of female Scottish chartered accountants	Accounting, Auditing and Accountability Journal
#13	D. Narcisse	2011	Risky undertakings: The employment decision-making of women lawyers and accountants	Forum Qualitative Sozialforschung

Quadro 4 - Amostra final para aplicação da meta-síntese.

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Definida a amostra, seguiu-se para a etapa 4, em que realizou-se a extração e codificação dos dados, de acordo com Hoon (2013). Para tanto, por meio do auxílio de planilha eletrônica, foram criadas codificações, contemplando as seguintes categorias: (i) as informações gerais: autor, ano, título e periódico; (ii) introdução: abrangendo a pergunta de pesquisa, objetivo e contribuições pretendidas; (iii) revisão da literatura: codificação dos conceitos e elementos que se relacionam a diversidade de gênero, teorias e trabalhos seminais; (iv) contexto: país, setor e contexto da pesquisa; (v) método utilizado: desenho do caso, unidade de análise, número de casos e amostragem; (vi) coleta de dados: temporalidade, duração, técnica de coleta e quantidade de dados coletados; (vii)

procedimento de análise: método e técnica de análise, e; (viii) contribuições: nesse item objetivou-se identificar as contribuições tanto para o campo da diversidade de gênero, mas também para a profissão contábil, retratando ainda, os principais achados da pesquisa.

Após a codificação, analisou-se cada caso em específico, na busca por evidências que contribuam para o campo em estudo (Hoon, 2013). A partir da leitura aprofundada de cada um dos estudos, foram categorizadas as informações, e identificados os conceitos pertinentes ao tema, com o objetivo de refinar as abordagens para a construção ou extensão da teoria.

Como última etapa elaborou-se a teoria síntese dos achados, de modo a visualizar e identificar as relações entre os temas dos estudos em análise. Deste modo, as próximas seções trazem o detalhamento dos pontos principais de cada estudo, bem como a sequência das etapas para construção da teoria a partir da meta-síntese.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Apresenta-se nessa seção os principais achados das pesquisas que compõem a meta-síntese com o objetivo de identificar os pontos chaves de cada estudo. Esta etapa propicia a visualização entre as relações e explicações dos estudos primários, dando suporte ao pesquisador para a construção da síntese teórica (Hoon, 2013).

O trabalho #1 de Vidwans e Du Plessis (2020) teve como objetivo identificar como os indivíduos constroem personalidades profissionais, em um ambiente com restrições organizacionais e de gênero que são autoimpostas, mas que podem ser alteradas pelo indivíduo. A pesquisa foi aplicada na Nova Zelândia, realizada entrevistas em profundidade com 36 profissionais, sendo 21 do setor privado e 15 da academia (professores), que ocupam níveis de gestão na contabilidade. Com base na abordagem *multiple selves* (Eus múltiplos), as autoras identificaram que existem vários fatores que influenciam a construção de carreiras a partir dos diversos Eus, como questões profissionais, parental, cônjuge, pessoal, educacional e comunidade. Ou seja, as decisões de carreira profissional das mulheres não estão vinculadas a não conseguirem conciliar os compromissos familiares e profissionais, mas tiveram impacto pelas escolhas que satisfaziam o seu eu múltiplo, levando em consideração a flexibilidade e as decisões que as realizam. No estudo as mulheres relatam que a escolha em trabalhar na academia favorece o equilíbrio entre a vida profissional e familiar.

Vidwans e Cohen (2019), trabalho #2, utilizando-se como base o modelo de evolução proposto por Goldin (2006), buscaram compreender as estratégias utilizadas por contadores da Nova Zelândia no redesenho de suas carreiras profissionais, a partir da inquietação sobre a existência de padrões de gênero na concepção das metas de carreira e família. Os autores retratam a crescente busca pela igualdade das mulheres principalmente em contabilidade, em que ainda persiste a desigualdade de gênero. No estudo, Vidwans e Cohen (2019) trouxeram contribuições conceituais para a diversidade de gênero, abordando o estudo de West e Zimmerman (1987) que retratam que o gênero é instaurado por meio de fatores psicológicos, sociais e culturais. Utilizando-se da análise de conteúdo a partir de entrevistas semiestruturadas realizadas com 18 homens e 18 mulheres, os autores evidenciaram que as mudanças que ocorrem nas carreiras profissionais são reestruturadas por pequenas mudanças e não por reinvenção, indicando que as mudanças não são transformadoras. Os achados retratam ainda que as decisões de mudanças são intensamente influenciadas por fatores sociais e situacionais, como pela maneira que pensam sobre a vida, trabalho e carreira, e também pelos relacionamentos com a família.

No estudo de Socratous (2018), trabalho #3, identificou-se o objetivo de investigar a relevância das redes de relacionamentos, no que diz respeito à progressão de carreira no local de trabalho, bem como identificar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para "jogar" o jogo instaurado por regras masculinas nessas redes. A construção de redes de relacionamento, segundo a autora, envolve não apenas atividades formais como jantares ou passeios organizados pela instituição, mas também os aspectos informais como jogos de futebol, por exemplo. O estudo foi realizado na ilha de Chipre, e contou com entrevistas em profundidade com 13 homens e 16 mulheres, contadores e acadêmicos que trabalhavam na Universidade de Chipre. Por meio da

análise temática, identificou-se que a rede de relacionamentos consiste em um aspecto importante para a progressão na carreira profissional, e ainda, que pode auxiliar as mulheres na diminuição das barreiras enfrentadas, o chamado teto de vidro. A autora retrata que, apesar da percepção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, ainda existem fatores culturais e estruturais que dificultam a ascensão das mulheres no local de trabalho, pois muitas atividades de socioprofissionais ou de relacionamento, de forma intencional ou não, acabam sendo “exclusivas” aos homens.

Na pesquisa de Cimirotić (2017), trabalho #4, o objetivo foi entender os fatores que impulsionam as mulheres a alcançarem altos cargos de gestão e liderança, e avançarem em suas carreiras de executivas. O estudo foi realizado na Áustria com 10 mulheres contadoras que estavam em cargos de liderança em contabilidade gerencial. Os achados da pesquisa identificaram vários fatores que ajudaram na ascensão da carreira das entrevistadas, sendo apontados como fontes de apoio: apoio do marido, família e amigos, divisão de tarefas, apoio dos superiores e mentores, cultura da organização de reter bons funcionários, e disponibilizar creches e horários de trabalhos flexíveis. Os resultados também apontam que, para as mulheres entrevistadas, os fatores que levaram a obter sucesso e progresso em suas carreiras foram suas habilidades sociais e experiências profissionais. Contudo, dentre os resultados ainda se destacou a ambição e a sorte como elementos que impactaram sobre a ascensão profissional do público-alvo da pesquisa.

O estudo #5, Adapa et al. (2015), com a finalidade de explorar o motivo pelo qual as mulheres continuam com baixa representação em cargos de liderança na área contábil mesmo com o aumento expressivo de mulheres formadas na área. Para isso, as autoras realizaram um estudo na Austrália com 31 contadores (17 homens e 14 mulheres) de pequenas e médias empresas de contabilidade por meio de entrevistas e análise de conteúdo em profundidade. As autoras resgatam o trabalho de West e Zimmerman (1987), em que se retrata a questão de fazer gênero, em que homens e mulheres, como membros sociais, são sujeitos a julgamentos pela sociedade. O estudo traz ainda como base teórica as prerrogativas de Nentwich e Khelan (2014) que investigam o “fazer gênero” sobre cinco vertentes: estruturas, hierarquias, identidades, flexibilidade e relevância. Os achados da pesquisa retratam que a maioria dos entrevistados relatam de maneira espontânea algum tipo de fala quanto à baixa representação de mulheres em cargos de liderança na área contábil. Os entrevistados justificam esse *gap* (mulheres formadas vs. mulheres em cargos de liderança) por meio de aspectos regionais, tendo em vista as limitações dos serviços de apoio para profissionais que precisam conciliar trabalho e família. Homens e mulheres abordaram a dominação masculina e a inflexibilidade do ambiente contábil. No estudo, as mulheres demonstraram suas limitações em pensar em ocupar cargos de chefia, de modo que os homens propuseram que estas se vinculassem a trabalhos de meio período para conciliar trabalho e família. Ainda, como contribuição, pequenas empresas demonstraram ser mais flexíveis.

O objetivo do estudo #6, de Lindawati e Smark (2015), foi conhecer as barreiras encontradas pelas mulheres contadoras para sua efetiva participação no mercado de trabalho e a ocupação de cargos e desempenho de funções em altos níveis hierárquicos na carreira pública. A pesquisa foi realizada em Java na Indonésia, e contou com a participação de mais de 50 mulheres com entrevistas não estruturadas. As entrevistadas relatam que um dos maiores obstáculos para o pleno envolvimento profissional está relacionado às normas sociais. Dentre essas, o adequado comportamento feminino esperado pela sociedade, por questões culturais e históricas do país. Assim, devido a estes padrões socialmente requeridos e demandados, impossibilitam por forças cognitivo-culturais as mulheres de fazerem viagens e terem contatos com pessoas do sexo masculino para o desempenho de suas atividades profissionais. Outro ponto, destacado na pesquisa, refere-se à percepção das atribuições femininas em desenvolver e cumprir com suas responsabilidades domésticas e familiares, o que dificulta seu comprometimento profissional (em comparação com o sexo oposto). Por fim, a falta de modelos comportamentais e culturais adequados também é apontado como uma barreira para maior participação das mulheres em altos níveis hierárquicos.

Kamla (2014), pesquisa #7, no intuito de explorar e interpretar experiências de mulheres

contadoras na Síria, realizou entrevistas com 20 profissionais do setor de auditoria. O intuito da pesquisa foi averiguar como as estruturas patriarcais, especialmente ao contexto árabe/islâmico, interagem com os fatores da modernidade e globalização. A partir da análise do discurso, a autora identificou que tanto na profissão contábil global quanto patriarcal, as mulheres sírias enfrentam barreiras culturais e institucionais para ascensão em seus setores. Kamla (2014) destaca que é necessária a redefinição de papéis e valores na profissão contábil para a emancipação das contadoras. No contexto da globalização e do patriarcado, a autora identificou fatores como classe, tradição, e dificuldades econômicas como determinantes para o papel subordinado das mulheres, tanto na sociedade em geral como na profissão contábil.

Na pesquisa #8, de Kokot (2014), busca compreender como as mulheres relatam a discriminação de gênero e igualdade de oportunidades em contabilidade pública por meio da análise de narrativas padronizadas internacionalmente. Foram realizadas entrevistas com 60 mulheres, no período de 2009 a 2010, na Alemanha e Reino Unido, e utilizou-se a teoria cultural para análise das narrativas. Os resultados na Alemanha retratam um ambiente de trabalho livre de sexismo e que as pessoas conseguem prosperar de acordo com suas capacidades, e sem a ajuda de outras pessoas. A discussão das mulheres da Alemanha sobre discriminação de gênero, enfatiza o “poder” e frequentemente refuta os casos de discriminação de gênero. Quanto aos resultados do Reino Unido, não corroboram com os achados na Alemanha. As entrevistadas do Reino Unido, embora demonstrem tensão em suas falas, estão mais inclinadas a reconhecer as restrições estruturais, sua condição desvantajosa no mercado de trabalho e a falta de igualdade de oportunidades. Ao contrário da Alemanha, no Reino Unido as mulheres desafiaram o sexismo no trabalho e sua compreensão sobre sexismo foi considerada mais ampla (Kokot, 2014).

Com a finalidade de investigar a questão da demanda de tempo e o gênero em uma firma contábil, Castro (2012), estudo #9, realizou entrevistas semiestruturadas com 37 funcionários (19 mulheres e 18 homens) de uma das quatro maiores empresas de contabilidade do México. Como resultado, a autora levantou três questões centrais: (i) a existência de uma cultura de longas horas de serviços nas grandes empresas de contabilidade no México, em que a dedicação de tempo e presenteísmo compõem os fatores impulsionadores no entendimento do comprometimento com a organização; (ii) em consequência a essa demanda de tempo, argumentou-se que tal demanda consiste em uma forma da masculinidade das organizações, em geral em decorrência da prontidão do homem em dedicar tempo no momento que é requisitado, o que lhe torna o seu perfil como “ideal”; (iii) elevadas e frequentes demandas de tempo extra no âmbito profissional (que excedem a jornada de trabalho regular) são prejudiciais a todos os membros da organização, tanto por conflitos familiares, privação da vida, ou por questões de saúde. O estudo aborda o papel da masculinidade paterna no ambiente organizacional, os homens, no papel de pais, são vistos como orientadores e protetores dos seus lares, enquanto as mulheres, na figura familiar materna, são percebidas por sua gentileza e, via de regra, são alocadas em funções semelhantes a figura familiar que lhes é atribuída socialmente.

A pesquisa de Lupu (2012), estudo #10, tem por objetivo explorar os fatores que impulsionam a baixa participação das mulheres em cargos de lideranças nas grandes empresas de auditoria da França. Com base na teoria da preferência e nas barreiras estruturais invisíveis (teto de vidro), a autora realizou 25 entrevistas semiestruturadas (22 mulheres e 3 homens), composta por 23 entrevistados no cargo de contadores e 2 estagiários entre 2007 e 2009. Como achado da pesquisa, a autora retrata que o perfil profissional da contabilidade, essencialmente construído como masculino, não é atrativo para as mulheres, as quais preferem modelos alternativos. A autora aborda ainda que, por consequência de algumas mulheres terem saído da profissão por um tempo, em geral para criação dos filhos ou cuidar de seus pais, essas acabam tendo dificuldades no retorno à profissão. Como contribuição para o estudo da diversidade, Lupu (2012) destaca que predominantemente as mulheres não têm ciência da importância do networking no ambiente profissional, e não dedicam tempo necessário devido aos laços familiares. A autora conclui que a rara participação das mulheres em altos cargos é influenciada por fatores tanto de preferências de estilo de vida como fatores estruturais da organização.

O trabalho #11 de Kamla (2012) buscou analisar como a globalização tem afetado as experiências de contadoras que trabalham no setor contábil e financeiro na Síria, com o olhar específico para o uso ou não do hijab (véu) no ambiente de trabalho. A autora realizou entrevistas semiestruturadas com 22 contadoras do setor público e privado, durante o mês de dezembro de 2008, e utilizou a análise do discurso para interpretação dos dados em uma perspectiva pós-colonial. Os resultados demonstram que a decisão de utilizar o véu ou não no trabalho faz parte das escolhas das mulheres da Síria, mesmo não sendo obrigatório o uso. A autora percebeu que as entrevistadas não faziam questão de criticar o uso do véu, sua religião ou cultura, sendo um reflexo das influências da sociedade dominante, que intervêm nos seus pontos de vista quanto ao seu papel como mulher. O uso do véu é considerado uma barreira na ascensão profissional, pois envolve questões culturais e de costumes, que levam as mulheres a serem subordinadas na sociedade, refletindo negativamente nas oportunidades de trabalho na profissão contábil.

No que concerne ao trabalho desenvolvido por Gallhofer et al. (2011), estudo #12 da meta-síntese, objetivou-se averiguar as escolhas de estilos de vida, com relação às barreiras estruturais invisíveis e preferências realizadas pelas mulheres membros do Instituto de Contadores Licenciados da Escócia (ICAS), para compreender os fenômenos das escolhas de maneira abrangente. As autoras abordam as duas vertentes voltadas às concepções feministas, o feminismo da igualdade e o feminismo da diferença, em que o primeiro retrata a igualdade de oportunidades de força de trabalho e remuneração, enquanto a segunda vertente, enfatiza as diferentes necessidades e experiências na participação profissional. Como base teórica, as autoras retratam a teoria da preferência de Hakim (2003). A partir de 14 entrevistas em profundidade, Gallhofer et al. (2011) verificaram que as mulheres membros do ICAS possuem preferências por trabalhos em tempo parcial, pois assim o desejam, e não por questões de barreiras estruturais do ambiente profissional, o que vai contra os princípios do feminismo de igualdade. Foi evidenciado que, frequentemente, as entrevistadas priorizam os filhos ao trabalho, e diante de suas escolhas, aparentavam estar felizes. Como conclusão, para o grupo em estudo, a teoria de Hakim se mostrou empoderadora, tendo em vista que a escolha pelo trabalho de meio período é considerada um privilégio para as respondentes, e não se consideram vítimas de um sistema estruturado contra as mulheres.

Por fim, o estudo #13 de Narcisse (2011), buscou compreender por que os empregos públicos são escolhas preferenciais das mulheres em detrimento de posições no setor privado. As entrevistas semiestruturadas foram realizadas nos Estados Unidos, com 43 mulheres (20 advogadas e 23 contadoras), em que 50% trabalhavam no setor público e 50% no setor privado. A autora fez uso da teoria da aversão ao risco de Versterlund (1997) para analisar o impacto das decisões na escolha de emprego das mulheres frente à limitação dos papéis de gênero feminino. Narcisse (2011) concluiu que as decisões ao escolher o emprego vão além da questão de aversão ao risco. Fatores como responsabilidades com a família, recursos financeiros e laços de rede social tiveram influência direta nas escolhas das mulheres. Assim, os sacrifícios de ascensão profissional estão entrelaçados com as responsabilidades profissionais e familiares. Neste sentido, a escolha pelo emprego público reduz o risco de demissões de seus empregos ou até mesmo uma possível discriminação no trabalho, o que lhes confere segurança em relação ao emprego, à renda, ao avanço profissional e à conciliação de suas responsabilidades com a família.

Após a descrição qualitativa das pesquisas que compuseram a meta-síntese, apresenta-se o Quadro 5 com um comparativo por país e as principais contribuições dos estudos para a diversidade de gênero na prática contábil:

N	Autor	Países	Abordagens teóricas	Contribuições
#1	Vidwans e Du Plessis (2020)	Nova Zelândia	Teoria dos Eus (Preferências)	A desigualdade de gênero não ocorre por exclusão ou barreiras impostas pelas diferenças entre homens e mulheres, mas sim, devido às escolhas profissionais (teoria das preferências) que são influenciadas pela identidade dos indivíduos, e assim, por meio da abordagem dos múltiplos Eus, identificou-se que na área contábil

				as escolhas decorrem dos diversos Eus existentes, tais como: profissional, parental, conjugal, pessoal, educacional e comunidade.
#2	Vidwans e Cohen (2019)	Nova Zelândia	Evolução para revolução (Preferências e barreiras)	As mudanças na profissão contábil quanto a diversidade de gênero, acontecem não de forma revolucionária, mas sim por uma evolução lenta e gradativa, induzidas por forças sociais e situacionais. As decisões são ajustadas para atingirem seus objetivos de longo prazo.
#3	Socratous (2018)	Chipre	<i>Networking</i> (barreiras)	As redes de relacionamentos (<i>networking</i>) na área contábil, são importantes para quebrar as barreiras invisíveis contra as mulheres e alcançarem a ascensão profissional. Contudo, as relações sociais como cultura, agência e estrutura das organizações, em geral com atividades masculinas (jogos, jantares informais), acabam excluindo intencionalmente ou não as mulheres.
#4	Cimirotić et al. (2017)	Áustria	Fatores facilitadores para ascensão das mulheres (barreiras)	Identifica-se que as habilidades sociais, experiências, o apoio familiar, ambição e sorte, apoio das empresas e governo, são fatores que contribuem para a ascensão profissional das mulheres nas organizações contábeis.
#5	Adapa et al. (2015)	Austrália	<i>Doing Gender</i> (barreiras)	Elementos como o apoio limitado de familiares, a inflexibilidade de horários e a cultura, dificultam o crescimento profissional e o alcance de cargos de alto escalão pelas mulheres, tendo em vista que, em grandes organizações prevalecem características de inflexibilidade, ao contrário das pequenas empresas que são mais flexíveis.
#6	Lindawati e Smark (2015)	Indonésia	Papel social da mulher (barreiras)	Questões sociais e as exigências profissionais limitam as mulheres a participarem plenamente da carreira contábil, barreiras como cultura, responsabilidades familiares, modelos das empresas e viagens, são fatores decisivos na desigualdade de gênero. Elementos como a divisão das atividades domésticas e a flexibilidade nas organizações ajudam na redução de tal desigualdade.
#7	Kamla (2014)	Síria	Patriarcado (barreiras)	Em uma cultura que prevalece o patriarcado, a globalização não conseguiu contribuir com a desigualdade de gênero. Fatores de classe, alienação, tradição, dificuldades econômicas, contribuem para que as mulheres continuem a desempenhar atividades subordinadas.
#8	Kokot (2014)	Alemanha e Reino Unido	Teoria cultural, sexismo e igualdade de oportunidades (barreiras)	Na Alemanha as mulheres não veem o sexismo como um fator impeditivo para crescimento profissional, em contraste à opinião das mulheres do Reino Unido que identificam que sim. Para quebrar as barreiras do sexismo na Alemanha, identificam-se atividades de relacionamento/ <i>networking</i> , enquanto que no Reino Unido a capacidade de compreender e manipular o sistema de estrutura das organizações.
#9	Castro (2012)	México	Demandas de Tempo e Papéis de Gênero (barreiras)	Na figura paternalista, as mulheres são vistas como o sexo frágil, assim, características demandadas pela profissão contábil como o tempo, reforçam as diferenças de gênero nos papéis sociais de homem e mulher, devido ao conflito entre trabalho e vida.
#10	Lupu (2012)	França	Teoria das Preferências (preferências)	O impasse de conseguir cargos de liderança na área contábil pode ser explicada pela teoria das preferências. Contudo, observa-se que o modelo da profissão, é em sua grande maioria, característica de um modelo masculino, visto que, o tempo das mulheres é diferente dos homens principalmente devido às questões familiares. A escolha das mulheres pela família, em ter filhos, acarreta uma interrupção na profissão, sendo difícil conseguir retomar a vida profissional por buscarem o equilíbrio, entre família e trabalho.

#11	Kamla (2012)	Síria	Teoria pós-colonial (barreiras)	Questões culturais, como o uso do hijab (véu), são vistos como barreiras para ascensão das mulheres na profissão, considerando que em grandes organizações multinacionais, a dificuldade de inclusão de mulheres aos altos cargos se mostra em evidência. Mesmo existindo mais mulheres profissionais na área contábil na Síria, os cargos gerenciais são ocupados por homens.
#12	Gallhofer et al. (2011)	Escócia	Teoria feminista e teoria das preferências (preferências)	A desigualdade de gênero em cargos de destaque na profissão contábil, é vista não como vitimismo, mas sim, devido às escolhas feitas pelas mulheres, que em geral, priorizam questões familiares, que possam ser conciliadas com trabalhos em tempo parcial.
#13	Narcisse (2011)	EUA	Teoria da aversão ao risco e papéis de gênero (preferências)	A aversão ao risco, aspectos familiares, recursos financeiros, laços de redes sociais influenciam a tomada de decisão e escolhas de emprego. Assim, muitas mulheres optam por trabalhar no setor público por terem estabilidade.

Quadro 5 - Comparativo das principais contribuições dos estudos para a diversidade de gênero na prática contábil. Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Comparando-se os trabalhos analisados, foi possível identificar a predominância de duas vertentes teóricas que orientam as pesquisas na questão da diversidade de gênero na profissão contábil: as barreiras estruturais invisíveis e as preferências. Destaca-se que abordagens como teoria da preferência, networking, teto de vidro, teoria feminista, teoria cultural, teoria dos eus, teoria da aversão ao risco também foram concepções retratadas, de modo a explicar o fenômeno da baixa participação e/ou dificuldades de progressão de mulheres em altos cargos na área contábil.

Os resultados sintetizados por meio do Quadro 5, permitem explicar a diversidade de gênero por meio das diferenças na estrutura cultural dos países, pela preferência em ter flexibilização em equilibrar vida profissional com a família, pela influência e apoio do cônjuge ou parentes, pelas escolhas que a realizam profissionalmente.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir dos estudos analisados em profundidade neste estudo de meta-síntese, observa-se que as concepções e abordagens relativas à diversidade de gênero na profissão contábil são conduzidas por duas vertentes principais: (i) o primeiro refere-se às barreiras estruturais invisíveis (teto de vidro ou glass ceiling), podendo ser culturais, normativas, entre outros, presentes na carreira das mulheres; (ii) e a segunda, diz respeito às preferências das mulheres, de acordo com o estilo de vida decidem por suas prioridades: família e/ou trabalho. Com base nos achados dos estudos primários utilizados na presente meta-síntese, elaborou-se a Figura 1 que apresenta as principais concepções que explicam as desigualdades de gênero na profissão contábil:

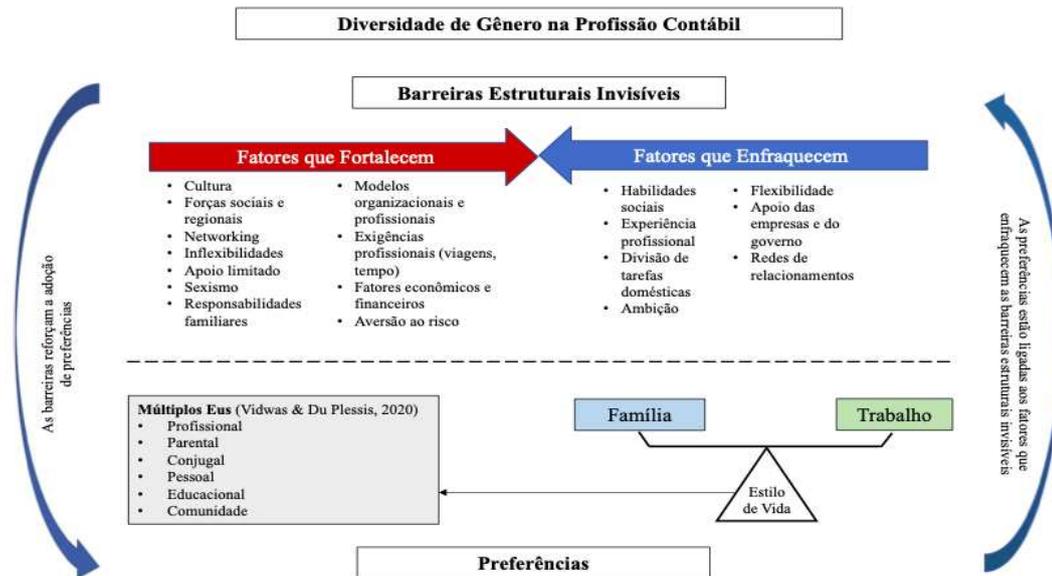


Figura 1: Estrutura teórica da diversidade de gênero na profissão contábil.

Fonte: Elaborado pelos autores (2020) com base nos estudos da meta-síntese.

Ao analisar os estudos, representou-se na Figura 1 que a desigualdade de gênero ocorre não só por questões das barreiras estruturais invisíveis, mas também pelas preferências que influenciam as decisões na busca de equilibrar as atividades do trabalho e família de acordo com o estilo de vida.

Nas barreiras estruturais invisíveis foram encontradas padrões de ação que: (a) fortalecem, ou seja, que favorecem as diferenças entre os gêneros ao alcance da ascensão profissional na área contábil e; (b) enfraquecem estas barreiras oportunizando o crescimento profissional das mulheres conquistando cargos gerenciais e de liderança.

Em relação aos padrões que fortalecem, ou seja, favorecem as barreiras estruturais invisíveis, são observados elementos como dificuldade de ruptura cultural, forças sociais e regionais, *networking*, inflexibilidade, apoio limitado, sexismo, responsabilidades familiares, modelos organizacionais e profissionais, exigências profissionais, fatores econômicos e financeiros e aversão ao risco. Conforme abordado por Kokot (2014) exigências profissionais como viagens, tempo, jornada de trabalho excessiva incapacitam as mulheres de participarem plenamente de sua carreira profissional.

No quesito cultural, verifica-se que além da barreira histórica existente entre homens e mulheres (Lindawati & Smark, 2015), as próprias mulheres impõem a si mesmas limitações quanto a assumirem cargos de liderança (Adapa et al., 2015). Em complemento, tem-se as redes de relacionamento, chamados de *networking*, que ao mesmo tempo que fortalecem o teto de vidro ao excluir as mulheres de certas atividades formais ou informais, também podem ser vistas como enfraquecedoras, pois a participação de redes de relacionamentos influentes, contribuem para minimizar as barreiras impostas (Socratous, 2018).

Por outro lado, os fatores que enfraquecem as barreiras estruturais invisíveis, são as habilidades sociais, experiência profissional, divisão de tarefas domésticas, ambição, flexibilidade, apoio das empresas e governo. Lindawati e Smark (2015) retratam que a divisão justa das atividades domésticas com o companheiro facilitou a conciliar seu tempo entre as atividades na organização, família e vida, atrelado a isso, tem-se a flexibilização de tarefas e horários que as empresas dispõem, possibilitando uma participação efetiva das mulheres na vida profissional.

Quanto ao apoio das empresas e governo, destaca-se que a criação de programas e mentorias, devem ser elaborados cuidadosamente, para que não intensifique as desigualdades na profissão contábil (Kamla, 2014), mas sim, contribuam para que carreira e família possam ser conciliadas com sucesso (Cimirotic et al., 2017).

Em relação à abordagem das preferências, foi identificado na análise dos estudos que as

mulheres buscam equilíbrio entre família e trabalho, sendo que este equilíbrio é alicerçado pelo estilo de vida que as mulheres escolhem, então essa balança que foi representada, pode pender para o lado da família ou do trabalho, conforme as escolhas que as mulheres optaram. Deste modo, o estilo de vida está intimamente ligado com os múltiplos Eus, onde as decisões são influenciadas pelos egos e diversos Eus que podem ser identificados na profissão contábil: profissional, parental, conjugal, pessoal, educacional e comunidade (Vidwans & Du Plessis, 2020). Logo, os compromissos familiares e profissionais não são considerados irreconciliáveis, pois podem ser integrados para prover o eu múltiplo (Vidwans & Du Plessis, 2020).

Além disso, a diversidade e desigualdade de gênero, muitas vezes ocorrem não pela falta de oportunidades, mas sim pelas preferências, sendo que estas escolhas estão ligadas aos fatores que enfraquecem as barreiras estruturais invisíveis. Desta forma, quando tais fatores estão presentes no ambiente familiar, organizacional e cultural, a mulher tem maiores possibilidades de realizar suas escolhas de acordo com suas preferências, ou seja, as escolhas são válidas e aplicáveis quando não há influências estruturais ou quando tais estão enfraquecidas. As mulheres necessitam ter liberdade e criticidade para conseguir julgar o que é melhor ou não para elas.

Por meio da integração teórica proposta na Figura 1, sugere-se que a diversidade de gênero na área contábil é sustentada tanto por fatores estruturais e deterministas, quanto por fatores agenciais e voluntaristas dos atores em foco (mulheres-contadoras). Neste sentido, sugere-se que em detrimento a aparente oposição de teorias, na realidade os fatores se combinam e se co-constituem. Ou seja, a desigualdade entre gêneros na área se dá por meio de um processo de co-determinismo entre fatores estruturantes (barreiras estruturais invisíveis) e fatores agenciais (preferências e escolhas individuais). Em outras palavras, as dificuldades impostas às mulheres para participação no contexto profissional, provocam escolhas que fomentam a desigualdade de gêneros, as quais são intersubjetivamente compartilhadas e aceitas. Assim, são objetificados pelos atores que participam do contexto profissional em questão, e passam a compor normas e padrões de ação naturalizados, como barreiras socioculturais estruturantes da ação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve por objetivo buscar um aprofundamento quanto às concepções e abordagens teóricas no que diz respeito aos entendimentos da diversidade de gênero na profissão contábil. Para tanto, realizou-se um estudo de meta-síntese (Hoon, 2013), com base nos estudos de casos qualitativos voltados à temática.

Os resultados do presente estudo, revelam que as pesquisas quanto à diversidade de gênero embasam-se de maneira preponderante em duas principais correntes teóricas: das barreiras estruturais invisíveis e das preferências. Verificou-se que as barreiras estruturais existentes, decorrem de fatores como cultura, que são pontos chaves para identificar a diferenciação nos países quanto a desigualdade de gênero. Outros fatores como classes sociais, relacionamentos, modelos organizacionais, entre outros, dificultam o acesso das mulheres a altos cargos nas empresas, e resultam em maior desigualdade profissional entre homens e mulheres na área contábil.

Em contraponto, fatores como flexibilidade, habilidades profissionais, apoio das organizações e família, redes de relacionamentos entre outras, enfraquecem tais barreiras, e assim possibilitam que as mulheres tenham maior liberdade para realizar suas escolhas profissionais, de acordo com os estilos de vida que almejam, e aos Eus existentes, podendo assim equilibrar vida pessoal e trabalho, ou escolher qual vertente lhe é mais conveniente.

As desigualdades de gênero ainda permanecem no século XXI (Gammie et al., 2007), deste modo, para que ocorra redução nas diversidades e desigualdades na profissão contábil, faz-se necessário mudanças culturais da sociedade e também do pensamento da mulher em ter maiores anseios no crescimento da carreira, visto que, de acordo com West e Zimmerman (1987) o gênero é criado pela interação no convívio social, por questões psicológicas e culturais.

Como contribuição teórica sintetizou-se as concepções sobre diversidade de gênero ao relacionar os fatores de escolhas e preferências com a perspectiva das barreiras estruturais, sociais ou culturais na inclusão e ascensão profissional. E ainda, tem-se a extensão dos entendimentos

quanto à temática da diversidade de gênero na profissão contábil, ao identificar que a desigualdade de gênero existe em diversos países e contextos culturais, e dependendo de cada região a desigualdade pode ser maior ou menor, contudo, elas perduram ao longo dos anos. Neste sentido, ao invés de explicações deterministas, que explicam o fenômeno de interesse apenas por barreiras invisíveis; ou ainda descrições voluntaristas, as quais se atentam para preferências e escolhas livres, intencionais e não-problemáticas; sugere-se uma integração teórica em um posicionamento onto-epistemológico co-determinista, em que estes fatores de diferenciação se co-constituem socialmente por meio das interações sociais distribuídas espaço-temporalmente.

Como sugestões para pesquisas futuras: realizar estudos de casos no Brasil sobre a diversidade de gênero na profissão contábil para comparabilidade e aumento do campo do estudo, tendo em vista que no Brasil esse é um campo pouco explorado; fazer entrevistas tanto no setor público, como no privado; realizar análises sobre a lente da abordagem teórica do institucionalismo; fazer entrevistas com profissionais de diversas áreas da contabilidade (educação, auditoria, gestão, escritórios contábeis) no intuito de verificar a desigualdade percebida com base no modelo teórico discutido na presente pesquisa, com foco nas barreiras estruturais ou das escolhas.

REFERÊNCIAS

- Adapa, S., Rindfleish, J., & Sheridan, A. (2015). 'Doing gender in a regional context: Explaining women's absence from senior roles in regional accounting firms in Australia. *Critical Perspectives on Accounting*, DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cpa.2015.05.004>
- Brighenti, J., Jacomossi, F., & Silva, M. Z. (2015). Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 34(2), 109-122.
- Castro, M. R. (2012). Time demands and gender roles: The case of a big four firm in Mexico. *Gender, Work & Organization*, 19(5), 532-554
- Cimirotić, R., Duller, V., Feldbauer-Durstmüller, B., Gärtner, B., & Hiebl, M. R. (2017). Enabling factors that contribute to women reaching leadership positions in business organizations. *Management Research Review*.
- Coelho, D. (2006). Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras. *DE NEGRI, JA, DE NEGRI, F.: COELHO, D.(Ed.). Tecnologia, exportação e emprego. Brasília, DF: Instituto Econômico de Pesquisa Aplicada*, 143-159.
- Dalcerro, K., Fabrício, S. A., & Ferreira, D. D. M. (2020) Mulheres como CFO (Chief Financial Officer) e CEO (Chief Executive Officer): Qual a Influência do Gênero na Qualidade dos Accruals?. In Anais: XX USP International Conference in Accounting
- De Luca, M. M. M., Gomes, C. A. S., Corrêa, D. M. M. C., & Domingos, S. R. M. (2011). Participação feminina na produção científica em contabilidade publicada nos anais dos eventos Enanpad, Congresso USP de Controladoria e Contabilidade e Congresso Anpcont. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 5(11), 145-164.
- Durso, S. D. O., Nascimento, E. M., & Cunha, J. V. A (2016). Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho Contábil: Análise Histórica de 2007 a 2015 por Regiões Brasileiras. In Anais: XVI Congresso USP Controladoria e Contabilidade.
- Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40(3), 18-25.
- Gallhofer, S., Paisey, C., Roberts, C., & Tarbert, H. (2011). Preferences, constraints and work-lifestyle choices. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*.
- Gammie E., Gammie B., Matson M., & Duncan F. (2007). Women of ICAS reaching the top: The demise of the glass ceiling. Report, Institute of Chartered Accountants of Scotland, Edinburgh.
- Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American economic review*, 96(2), 1-21.
- Gonçalves, E. B. P., Espejo, M. M. S. B., Altoé, S. M. L., & Voese, S. B. (2016). Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 35(1), 95-112.

- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counseling*, 34 (3), 279-294.
- Haynes, K. (2013). Sexuality and sexual symbolism as processes of gendered identity formation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*.
- Haynes, K. (2016). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124.
- Hoon, C. (2013). Meta-synthesis of qualitative case studies: An approach to theory building. *Organizational Research Methods*, 16(4), 522-556.
- Justen, G. S., Morais-da-Silva, R. L., Takahashi, A. R. W., & Segatto, A. P. (2020). Inovação social e desenvolvimento local: uma análise de meta-síntese. *Environmental & Social Management Journal/Revista de Gestão Social e Ambiental*, 14(1).
- Kamla, R. (2012). Syrian women accountants' attitudes and experiences at work in the context of globalization. *Accounting, Organizations and Society*, 37(3), 188-205.
- Kamla, R. (2014). Modernity, space-based patriarchy and global capitalism: implications for Syrian women accountants. *Accounting and Business Research*, 44(6), 603-629
- Kokot, P. (2014). Let's talk about sex (ism): Cross-national perspectives on women partners' narratives on equality and sexism at work in Germany and the UK. *Critical Perspectives on Accounting*, DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cpa.2014.02.002>
- Kornberger, M., Carter, C., & Ross-Smith, A. (2010). Changing gender domination in a Big Four accounting firm: Flexibility, performance and client service in practice. *Accounting, Organizations and Society*, 35(8), 775-791
- Lima, G. S., Neto, A. C., Lima, M. S., Tanure, B., & Versiani, F. (2013). O teto de vidro das executivas brasileiras. *Revista Pretexto*, 14(4), 65-80.
- Lindawati, A. S. L., & Smark, C. (2015). Barriers to women's participation in the accounting profession in Java, Indonesia. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 9(1), 89-101.
- Lupu, I. (2012). Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(4-5), 351-369.
- Morais-Da-Silva, R. L., Takahashi, A. R. W., & Segatto, A. P. (2016). Scaling up social innovation: a meta-synthesis. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 17(6), 134-163
- Moreira, M. G. (2019). Discriminação do gênero feminino no ambiente de trabalho: uma análise à luz da teoria institucional de Thorstein Veblen. Dissertação apresentada ao Mestrado em Administração da Universidade Federal do Pampa.
- Narcisse, D. A. (2011). Risky undertakings: the employment decision-making of women lawyers and accountants. In *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* (Vol. 12, No. 2).
- Santos, J. A. F. (2008). Classe social e desigualdade de gênero no Brasil. *Dados*, 51(2), 353-402.
- Silva, D. J. M., Silva, M. A., & Santos, G. C. (2017). Estereótipos de gênero na contabilidade: afinal como a mulher contadora é vista. In XI Congresso AnpCont, Belo Horizonte, Minas Gerais. Recuperado de <http://congressos.anpcont.org.br/xi/congresso>.
- Socratous, M. (2018). Networking: a male dominated game. *Gender in Management: An International Journal*.
- Vidwans, M., & Cohen, D. A. (2019). Women in accounting: Revolution, where art thou?. *Accounting History*, 25(1), 89-108
- Vidwans, M., & Du Plessis, R. A. (2020). Crafting careers in accounting: redefining gendered selves. *Pacific Accounting Review*.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & society*, 1(2), 125-151.