

MULHER CONTADORA: DESAFIOS E OPORTUNIDADES DAS PROFISSIONAIS FORMADAS PELO UNITOP

WOMAN ACCOUNTANT: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FOR PROFESSIONALS TRAINED BY UNITOP

Cristiane Almeida Sousa 1
Claudia Noleto Maciel Luz 2
Doriane Braga Nunes Bilac 3

Resumo: A mulher contadora apesar de ter várias possibilidades de atuação também enfrenta desafios que estão vinculados à identidade de gênero. Nesse Contexto foi perguntado: quais desafios e oportunidades associados ao gênero foram enfrentados pelas profissionais contadoras egressas do curso de Ciências Contábeis do UNITOP? A pesquisa teve como objetivo geral: Descrever os desafios e as oportunidades que foram enfrentados pelas profissionais contadoras egressas do curso de Ciências Contábeis do ITOP. Como objetivos específicos tem-se: identificar o perfil das egressas de 2012-2 a 2019-1 do curso de Ciências Contábeis do UNITOP; apresentar os desafios que são percebidos e/ou enfrentados pelas egressas do curso de Ciências Contábeis do UNITOP na atuação da mulher contadora; mostrar as oportunidades que são percebidas pelas egressas do curso de Ciências Contábeis do UNITOP ao exercer a profissão. Metodologicamente a pesquisa enquadra-se na abordagem quali-quantitativa com natureza descritiva. O instrumento de pesquisa foi o questionário, com perguntas abertas e fechadas, aplicado via Google Forms. Os sujeitos da pesquisa foram as 57 profissionais formadas entre os anos de 2012-2 a 2019-1 no Curso de Ciências contábeis do UNITOP. Os dados objetivos foram tabulados e tratados em planilha do Microsoft Excel e os subjetivos de acordo com a análise de conteúdo. Os resultados indicam como desafios: questão de gênero e raça; rede de relações; construção social do feminino; competição; progressão profissional; trabalho x família; insegurança; currículo cursado; falta de experiência, e como oportunidades: influência familiar, diversidade de áreas de atuação, tecnologia, serviço personalizado, redes sociais, capacitação, viagem, progressão profissional. Assim, conclui-se que todas as profissões tem desafios e oportunidades, cabe ao profissional enfrentar os desafios e absorver as oportunidades de forma mais benéfica para a sua atuação profissional.

Palavras-chave: Mulher Contadora. Desafios e Oportunidades. UNITOP.

Abstract: The woman accountant, despite having several possibilities of action, also faces challenges that are linked to gender identity. In this context, it was asked: what challenges and opportunities associated with gender were faced by professional accountants who graduated from the Accounting Sciences course at UNITOP? The general objective of the research was: To describe the challenges and opportunities that were faced by professional accountants who graduated from the Accounting Sciences course at ITOP. The specific objectives are: to identify the profile of graduates from 2012-2 to 2019-1 of the Accounting Sciences course at UNITOP; present the challenges that are perceived and/or faced by the graduates of the Accounting Sciences course at UNITOP in the role of women accountants; to show the opportunities that are perceived by the graduates of the Accounting Sciences course at UNITOP when exercising the profession. Methodologically, the research fits into the qualitative-quantitative approach with a descriptive nature. The research instrument was the questionnaire, with open and closed questions, applied via Google Forms. The research subjects were the 57 professionals trained between the years 2012-2 to 2019-1 in the Accounting Sciences Course at UNITOP. Objective data were tabulated and treated in a Microsoft Excel spreadsheet and subjective data according to content analysis. The results indicate as challenges: gender and race; network of relationships; social construction of the feminine; competition; professional progression; work x family; insecurity; curriculum taken; lack of experience, and as opportunities: family influence, diversity of areas of activity, technology, personalized service, social networks, training, travel, professional progression. Thus, it is concluded that all professions have challenges and opportunities, it is up to the professional to face the challenges and absorb the opportunities in a more beneficial way for their professional performance.

Keywords: Accountant Woman. Challenges and Opportunities. UNITOP.

1-Acadêmica de Ciências Contábeis do UNITOP. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1894809476857853>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3708-2914>. E-mail: crissousa3177@gmail.com.

2- Professora do curso de Administração do UNITOP. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6302651514680355>. ORCID: <https://orcid.org/0000-003-4006-9064>. E-mail: claudia.noleto@gmail.com.

3- Professora do curso de Ciências Contábeis do UNITOP. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7643848873641993>. ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2632-345X>. E-mail: doribilac@gmail.com.

Introdução

A mulher por muito tempo foi vista como mãe, esposa, pessoa que cuidava do lar. A sua inserção no mercado de trabalho ganhou força com a revolução industrial, quando ganhou destaque, conquistou direitos e mais espaço no mercado de trabalho (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012). Ocuparam importantes postos de trabalho, mostraram que podem trabalhar sob pressão, sabem tomar decisões adequadas e algumas de suas características (emoção e sensibilidade) foram valorizadas para determinados cargos e funções (ROVEDA, 2018).

Na área contábil, uma profissão, basicamente masculina, passou, com o tempo, a ser ocupada por mulheres. De acordo com pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), em 1950, as mulheres representavam 4,3% dos profissionais contábeis. Em 1996, esse número passou para 27,45%, em 2018 para 42,79% e em 2020 para 47,4% (CERTSIGN, 2020). Na esfera educacional, no Brasil, em 2015 eram mais de 209 mil mulheres matriculadas no curso de Ciências Contábeis. Percebe-se um aumento da participação feminina, e essa realidade, também pode ser vista nas empresas e nos escritórios de contabilidade (ROVEDA, 2018). Esse aspecto pode estar vinculado também às possibilidades que essa carreira oferece aos graduados na área, como a versatilidade para atuar no setor privado ou público, como profissional autônomo, celetista ou estatutário (MOTA; SOUZA, 2012).

Considerando a evolução desses números, a mulher contadora, em breve futuro, poderá ser a maioria no setor tradicionalmente liderado por homens.

Contudo não se pode ignorar que essa profissional apesar de ter várias possibilidades de atuação também enfrenta desafios que estão vinculados à identidade de gênero (MORENO; SANTOS; SANTOS, 2015).

Nesse sentido, esta pesquisa pretendeu responder ao seguinte **questionamento**: quais desafios e oportunidades associados ao gênero foram enfrentados pelas profissionais contadoras egressas do curso de Ciências Contábeis do UNITOP?

Para responder a esse questionamento foi definido como **objetivo geral** descrever os desafios e as oportunidades que foram enfrentados pelas profissionais contadoras egressas do curso de Ciências Contábeis do UNITOP e, como **objetivos específicos** foram estabelecidos: identificar o perfil das egressas de 2012-2 a 2019-1 do curso de Ciências Contábeis do UNITOP; apresentar os desafios que são percebidos e/ou enfrentados pelas egressas do curso de Ciências Contábeis do UNITOP na atuação da mulher contadora; mostrar as oportunidades que são percebidas pelas egressas do curso de Ciências Contábeis do UNITOP ao exercer a profissão.

O **tema foi escolhido** devido à constante discussão que existe sobre a mulher e o mercado de trabalho e a busca pela sua valorização e reconhecimento. Também foi considerado que seu interesse em buscar preparo beneficia sua entrada no mercado. Além disso, após analisar dados históricos foi percebido que as mulheres, independente de sua profissão, mostraram que podem alcançar posições de sucesso dentro das organizações.

O estudo é **importante** pois, possibilita a mulher que almeja atuar na área contábil conhecer a realidade de atuação das egressas que participaram da pesquisa, contribuindo com a inserção no mercado contábil das futuras contabilistas.

Espera-se que os resultados **contribuam** na identificação sob a forma com que o mercado de trabalho na área contábil recebe as egressas em Ciências Contábeis e na descrição dos desafios das oportunidades que a profissional contábil feminina enfrenta no dia a dia profissional

O presente **artigo está configurado** em cinco partes. Inicia com a introdução mostrando a temática, o problema, objetivos e justificativa do estudo. Na sequência, descreve a fundamentação teórica falando sobre a mulher e o mercado de trabalho. Posteriormente, apresenta-se a metodologia com informações sobre a operacionalização da pesquisa. A seguir, vem a seção resultados e discussão apresentando as respostas obtidas e suas respectivas análises. Por fim a seção das considerações finais expondo como o problema de pesquisa foi respondido e como os objetivos foram alcançados.

Fundamentação Teórica

Mulher e Mercado de Trabalho

Historicamente a mulher exercia como atividade principal o papel de cuidar da casa. Sendo solteira ajudava a mãe com os cuidados domésticos; se fosse casada deveria cuidar do lar, dos filhos e servir de modo fiel e obediente ao esposo (ESTEVENS; NETO, 2015). Assim, o trabalho fora de casa devia ser exercido pelo homem (BARBOSA, 2014).

Contudo, com o advento da Revolução Industrial, os processos de industrialização e urbanização, possibilitaram que mulheres jovens e solteiras saíssem da área rural para trabalharem em grandes fábricas e indústrias urbanas. Inicia-se o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho (SILVA; SILVA, 2018).

Para Lemos Júnior; Santini; Silveira (2015) outro fator que impulsionou o mercado de trabalho feminino aconteceu quando os homens foram para o campo de batalha na 1ª e 2ª Guerra Mundiais. Elas tiveram que ocupar o lugar dos homens e por isso assumiram diversos trabalhos: nas fábricas, na produção de alimentos, materiais bélicos e de consumo, como enfermeiras e costureiras. Mas sempre como mão de obra barata.

Para Mota; Souza (2012) a partir da década de noventa (Séc. XX) a escolaridade favoreceu a conquista das mulheres por mais espaço dentro do mercado de trabalho e, ao mesmo tempo viabiliza denúncias das diferenças existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

No Brasil as conquistas iniciaram com o direito ao voto, em 1931, depois com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, e, por último, com a Constituição Federal (CF) de 1988. Para Neves (2019, p. 5)

Às mulheres, a partir de 1988, é garantida a igualdade com os homens (Art. 5º, Constituição Federal), o reconhecimento da união estável como organização familiar (art. 226, § 3º, regulamentado pelas Leis nº 8.971, de 29 de dezembro de 1994 e nº 9.278, de 10 de maio de 1996); o mercado de trabalho fica proibido discriminar os indivíduos por causa do sexo ou estado civil (art. 7º, XXX, regulamentado pela Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho); a mulher conta com proteção especial no mercado de trabalho, por meio de benefícios específicos (art. 7º, XX, regulamentado pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, que insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho); ao Estado é dada a incumbência de reprimir a violência doméstica (art. 226, § 8º, tendo sido prevista a notificação compulsória, em território nacional, de casos de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados, nos termos da Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003, bem como adotada a Lei “Maria da Penha” – Lei nº 11.340, de 7 agosto de 2006, para a prevenção e o combate da violência contra a mulher). É importante citar a Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997, que dispõe sobre normas eleitorais garantindo a participação da mulher no pleito. Os partidos, de acordo com a lei, devem reservar no mínimo de 30% e o máximo de 70% de candidaturas para cada gênero. E ainda a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que dispõe sobre o assédio sexual, criminalizando-o.

Mulher e a Contabilidade

A mulher contabilista pode atuar, na esfera pública ou privada, em diversas áreas da contabilidade como empreendedoras ou empregadas. Em ambas podem atuar na área da controladoria, consultoria, na contabilidade geral, no setor financeiro, na área tributária, em custos, perícia, arbitragem, orçamentos, analista financeira e folha de pagamento (MOTA; SOUZA, 2012).

A contabilista feminina possui diversas habilidades, tais como: facilidade com cálculos, é organizada, detalhista, criteriosa, diligente, sistemáticas e meticulosa, pode executar várias tarefas simultaneamente, interage melhor com os clientes (MARION, 2009) que contribuem para sua permanência no desempenho da atividade contábil.

Apesar desses atributos a contadora ainda não desempenha suas atividades em igualdade de condições com os homens (MOTA; SOUZA, 2012).

Metodologia

A pesquisa enquadra-se na abordagem quali-quantitativa com natureza descritiva. O instrumento de pesquisa foi o questionário, com perguntas abertas e fechadas, aplicado via *Google Forms*. O universo da pesquisa foram as 226 profissionais formadas entre os anos de 2012-2 e 2019-1 no Curso de Ciências contábeis do UNITOP. Os dados objetivos foram tabulados e tratados em planilha do *Microsoft Excel* e os subjetivos de acordo com a análise de conteúdo.

Resultados e Discussão

Perfil das egressas de contabilidade do UNITOP

O acompanhamento das egressas (mulher contadora) é uma informação importante por apresentar apontamentos que contribuirão na identificação das condições atuais dessas profissionais que estudaram no UNITOP.

No caso do curso de Ciências Contábeis do UNITOP foi identificado que 369 alunos já concluíram esse curso no período de 2012-2 à 2019-1. Desse total 226 (61%) são do sexo feminino e 143 (39%) do sexo masculino.

Da relação das 226 alunas foram localizadas por e-mail e telefone 95 (42%) egressas (mulheres graduadas em contabilidade). Assim foi enviado um questionário para essas 95 alunas, sendo recebidos em devolução 57 (60%) questionários respondidos.

Foi constatado em relação as 57 respondentes os seguintes aspectos:

- Idade: 38 (66,6%) alunas estavam na faixa de 30 a 39 anos de idade; 10 (17,5%) alunas entre 40 a 49 anos e 9 (15,9%) alunas entre 20 a 29 anos.
- Estado Civil: 30 (52,6%) são casadas; 20 (35,1%) solteiras e 7 (12,3%) divorciadas.
- Titularidade educacional: 42 (73,7%) alunas somente graduadas; 15 (26,3%) alunas pós-graduada (especialização).
- Trabalho: 50 (87,7%) alunas estão trabalhando e 7 (12,3%) não trabalham.
- Campo de atuação das 50 alunas que trabalham: 38 (76%) alunas trabalham na área contábil e 12 (24%) alunas trabalham fora da área contábil.
- Renda das 50 alunas que trabalham: 42 (84%) alunas ganham de 1 até 3 salários mínimos e 8 (16%) alunas ganham acima de 3 salários mínimos

Quanto ao gênero no curso de Ciências Contábeis foi observado que as mulheres (61%) predominaram na conclusão do curso confirmando pesquisa feita pelo CFC (2016) que afirma ser o número de formandas superior ao número de homens, que a maioria dos estudantes

são mulheres e que as mulheres estão tendo mais interesse nesse curso. Esse fato possibilita dizer que há uma possível feminilização (crescimento da representatividade da mulher dentro de uma categoria profissional – YANNOULAS, 2011) da profissão devido as conquistas das mulheres na educação (SILVA; ANZILAGO; LUCAS, 2015); conquistas no campo profissional (BONIATTI *et al*, 2014), interação com a clientela e domínio de múltiplas tarefas simultâneas (SILVA; SILVA; SANTOS, 2017), habilidades necessárias à profissão (TONETTO, 2012). Cabe destacar que essa feminilização não é sinônimo de condições igualitárias no desempenho de suas atividades com os homens (MOTA; SOUZA, 2012).

Quanto a idade constatou-se que as mulheres pesquisadas (66,6%) estão concentradas na faixa etária de 30 a 39 anos concordando com a pesquisa de Tonetto (2012) que identificou que a idade média das concluintes em contabilidade está em torno de 24 a 43 anos de idades.

Quanto ao estado civil ficou evidenciado que a maioria (52,6%) são casadas mostrando uma realidade de jornada tripla (casa, trabalho, estudo), acúmulo de atividades e responsabilidades. E para Tonetto (2012), isso pode interferir na atuação profissional.

Quanto a titularidade percebeu-se que não houve preocupação na formação complementar ou continuada para 73,7% das egressas. Esse fato também foi verificado na pesquisa realizada por Neves (2019). Isso evidencia que apesar do conhecimento ser essencial para que contadores possam atuar no mundo dos negócios diversificado, competitivo e com inovações tecnológicas e estruturais vê-se que as egressas estão presas à rotina do dia a dia da atividade contábil empresarial.

Quanto ao trabalho, a maioria (87,7%) está trabalhando. Isso mostra que o trabalho é condição essencial para a independência financeira como também para a pessoa ser mais autônoma e realizada. Também evidencia um quadro de responsabilidade para com o seu sustento.

Em relação ao campo de atuação foi percebido que 76% das egressas que trabalham desenvolvem suas atividades na área contábil. Tal índice decorre segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), da alta taxa de empregabilidade que a área registra no Brasil, isto é, 93,8% de profissionais empregados (FERRAZ *apud* IPEA, 2021) devido a obrigatoriedade e importância dos serviços de contabilidade para qualquer negócio.

No quesito da renda, a maioria (84%) das egressas que trabalham ganham de 1 até 3 salários mínimos corroborando com a média salarial de R\$ 4.441,32 informada pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) (FERRAZ, 2021).

Desafios enfrentados pelas egressas de contabilidade na atuação profissional

Todo profissional ao finalizar uma graduação terá oportunidades e desafios que precisam ser identificados e enfrentados a cada dia.

No caso das egressas pesquisadas que trabalham identificou-se, nas respostas das questões subjetivas do questionário, os seguintes desafios enfrentados na atuação profissional: questão de gênero e raça; influência familiar; rede de relações; construção simbólica do feminino; competição; progressão profissional; trabalho x família; insegurança; currículo cursado; falta de experiência. Os mesmos são responsáveis pelo (des)encorajamento ou pela estagnação profissional.

Em relação a questão de gênero e raça foi percebido em trinta e duas (32) respostas a presença de impedimentos de cunho simbólico (“vaga para homem” ou “vaga para mulher”) no percurso profissional. No cenário contábil esse aspecto da contabilidade ser ainda considerada uma profissão masculina foi observado em outra pesquisa, bem como o de sua feminilização (SILVA 2016).

O estado civil foi citado por dezesseis (16) egressas como um fator que não ajuda na conciliação da jornada profissional com as responsabilidades familiares. A pesquisa realizada por Oliveira *et al* (2019) também chegou a mesma conclusão, isto é, fica difícil conciliar trabalho com a família (casa e filhos). Assim, pode-se inferir que apesar dos avanços culturais, a mulher

continua sendo vista como responsável pelos cuidados familiares (construção simbólica do feminino) e, por isso, acaba acumulando vários turnos de atividades.

Outro desafio diz respeito ao valor da remuneração proporcionada às mulheres, pois este foi considerado inferior aos recebidos pelos homens para exercerem a mesma função. Esse aspecto foi citado por vinte e sete (27) egressas. A pesquisa de Bonatti et al (2014) também demonstrou esta desvantagem. Também citaram que a remuneração é baixa porque a profissão é desvalorizada.

No mercado contábil existe muita competição. Em vinte e oito (28) respostas do questionário foi comentado que apesar da mesma formação, culturalmente as empresas preferem contratar homens. Para Silva (2016) isso está vinculado a visão de que as mulheres não terão a mesma disponibilidade de tempo e dedicação. Esse fato demonstra que no mercado competitivo as profissionais devem ter além de boa formação, habilidades diversificadas.

O sentimento de que a progressão profissional estava estagnada por ser mulher foi sentida por duas (2) egressas. Silva (2016, p. 170) mostra que isso “registra o limite em termos de ascensão profissional para as mulheres”.

Também foi destacado o aspecto insegurança na constituição de empreendimento próprio e na execução de atividade remunerada, devido ao currículo cursado não ter sido suficiente para o desempenho das suas funções.

Outro desafio diz respeito a rede de relacionamentos evidenciada na contratação por indicação. Quem não participa dessa rede perderá oportunidade de trabalho.

Também foi citada como barreira profissional a exigência de experiência anterior para o ingresso no mercado de trabalho, pois durante o curso não atuou como estagiária.

Em síntese os desafios para as mulheres continuam apesar da qualificação técnica que apresentam.

Oportunidades no mercado de trabalho para as egressas de contabilidade

O setor contábil está em constante mudança, seja com as normas legais, sistemas informatizados do fisco ou com as atividades e cenários econômicos. Nesse sentido a egressa de contabilidade precisa estar preparada para identificar as oportunidades existentes no mercado de trabalho.

No caso das egressas pesquisadas que trabalham identificou-se, nas respostas das questões subjetivas do questionário, as seguintes oportunidades na atuação profissional: influência familiar, áreas de atuação (consultoria, assessoria, docência, tributarista, trabalhista), avanço tecnológico, serviço personalizado, marketing pessoal, capacitação, viagem, progressão profissional. Os mesmos são responsáveis pelo encorajamento para a execução da atividade profissional.

Uma oportunidade citada foi a empresa familiar possibilitando que após a graduação sete (7) egressas já executassem as tarefas inerentes a sua profissão. Segundo Silva (2016) esse tipo de empreendimento contribui para motivar a formação acadêmica.

Outro ponto promissor identificado foi a diversidade de áreas de atuação, mercado promissor e realização de concurso público. Duas (2) egressas prestam serviços na área de consultoria trabalhista; quinze egressas (15) já fizeram concurso público e nove (9) egressas, por dominar sistemas informatizados, receberam propostas diversificadas.

A tecnologia possibilitou que o serviço de sete (7) egressas fosse reduzido, sobrando tempo para leituras e capacitação inerentes as suas atribuições.

Pelo conhecimento técnico adquirido seis (6) egressas viajaram para capacitar outros colegas na mesma organização.

Utilizando as redes sociais duas (2) egressas que trabalham de forma autônoma pôde divulgar seus serviços de forma personalizada, atrair clientes, fazer vídeo conferências.

Em síntese, oportunidades existem, cabe as egressas identificá-las e, ao mesmo

tempo, se preparar para o novo mercado de trabalho na área contábil que se apresenta com os avanços tecnológicos.

Considerações Finais

A participação da mulher na área contábil foi tema em trabalhos de autores como Bonatti et al (2014), Tonetto (2012) e Silva (2016). Os autores concordam que existem desafios para a mulher contadora.

No entanto, a habilidade feminina para gerenciar as inúmeras atividades nos seus variados papéis, inclusive na profissão contábil tem proporcionado oportunidades de trabalho para as mulheres.

Essa capacidade de conciliar o trabalho e os cuidados familiares demonstra que, na realidade, a mulher é uma figura estratégica no mercado de trabalho e possui competências aplicáveis a qualquer segmento de negócio, tais como: adaptabilidade, autocontrole, flexibilidade, resiliência, criatividade, prudência, organização, versatilidade, proatividade, comprometimento, persuasão, comunicação, que as tornam preparadas não apenas para o mercado de trabalho, mas para a vida.

As egressas pesquisadas apresentaram o seguinte perfil: maioria tem idade entre 30 e 39 anos, são casadas, somente graduadas, estão trabalhando, ganham de 1 a 3 salários mínimos. A maioria que trabalha desempenha atividades na área contábil.

Todas as profissões tem desafios e oportunidades. Nessa pesquisa foram identificados como desafios: questão de gênero e raça; rede de relações; construção social do feminino; competição; progressão profissional; trabalho x família; insegurança; currículo cursado; falta de experiência, e como oportunidades: influência familiar, diversidade de áreas de atuação, tecnologia, serviço personalizado, redes sociais, capacitação, viagem, progressão profissional.

Conclui-se, portanto, que a Graduação em Ciências Contábeis do UNITOP contribuiu para que as egressas femininas ingressassem no mercado de trabalho.

Referências

BARBOSA, A. L. N. de H. **Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. In: MERCADO de Trabalho. IPEA, ago. 2014. (Nota Técnica). Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3736>. Acesso em: 9 set. 2021.

BONIATTI, A. VELHO, A; PEREIRA, A; BÁRBARA, P; OLIVEIRA, S. A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto- Gedecon**. v.2, n. 01, 2014.

CERTSING. **5 características que toda mulher contadora tem**. 2020. Disponível em: <https://blog.certsign.com.br/5-caracteristicas-que-toda-mulher-contadora-tem/>. Acesso em: 9 set. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero**. 2016. Disponível em: http://www.portalcfc.org.br/coordenadorias/registro/cadastro/quantos_somos/. Acesso em: 17 ago. 2022.

ESTEVENS, M.; NETO, M. T. Mulheres no mercado de trabalho: em Portugal a mulher contabilista. In: ENCONTRO INTERNACIONAL LUCA PACIOLI DE HISTÓRIA DA CONTABILIDADE, 4., 2015, Lisboa, Portugal. **Anais eletrônicos**. Encontro Internacional Luca Pacioli de História da Contabilidade: Lisboa, 2015. Disponível em: http://www.aeca1.org/premioefp/trabajos/2015/estevens_netto.pdf. Acesso em: 17 ago. 2022.

FERRAZ, Eloisa. **Entenda como está o mercado de trabalho na contabilidade.** 2021. Disponível em: <https://blog.fecap.br/mercado-de-trabalho-na-contabilidade/>. Acesso em: 18 ago. 2022.

LEMOS JUNIOR, L. C.; SANTINI, R. B.; SILVEIRA, N. S. P. da. A Feminização da Área Contábil: um Estudo Qualitativo Básico. **REPEC**, Brasília, v. n. 1, p. 64-83, jan./mar. 2015. Disponível em: <http://www.repec.org.br/repec/article/view/1244>. Acesso em: 9 ago. 2022.

MORENO, M. M.; SANTOS, F. V. dos; SANTOS, C. B. dos. O Fortalecimento da Mulher na Área contábil – Crescimento e Valorização Profissional. **Estudos**, Goiânia, v. 42, n. 2, p. 201-2010, abr./jun. 2015. Disponível em: <http://docplayer.com.br/33354817-O-fortalecimento-da-mulher-na-area-contabil-crescimento-e-valorizacao-profissional.html>. Acesso em: 9 set. 2021.

MARION, J. C. **Contabilidade básica.** 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MOTA, É. R. C. F.; SOUZA, M. A. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão .In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 10., 2012, São Paulo. **Anais eletrônicos.** CONVIBRA: São Paulo, 2012. Disponível em: https://unibhcienciascontabeis.files.wordpress.com/2013/11/artigo_mulher_contabilista_completo.pdf. Acesso em: 9 set. 2021.

NEVES, F.H. **Mulheres na contabilidade:** a atuação profissional das egressas do curso de ciências contábeis da FACIP/UFU de 2011 a 2017. 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/22199/3/MulheresContabilidadeAtua%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 9 set. 2021.

OLIVEIRA, J; MARTINS, D; NEVES, S; STURZENEKER, V. A presença da mulher na atuação profissional da contabilidade. **PISTA: Periódico Interdisciplinar [Sociedade Tecnologia Ambiente]**, v. 1, n. 2, p. 21-39, 2019.

ROCHADEL, G. M. M. História do trabalho da mulher. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 40, abr., 2007. Disponível em: http://www.ambito-269juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3898. Acesso em: 9 set. 2021.

ROVEDA, Vinicius. **Mulher contabilista:** uma trajetória respeitável no mercado contábil. 2018. Disponível em: <https://contadores.contaazul.com/blog/mulher-contabilista-mercado-contabil>. Acesso em: 9 set. 2021.

SILVA, C; ANZILAGO, M; LUCAS, A. **A Mulher Contabilista nas Publicações Acadêmicas Brasileiras.** 2015 Disponível em: <https://congressosp.fipecafi.org/anais/artigos152015/269.pdf>. Acesso em: 7 ago. 2022.

SILVA, D. J. M.; SILVA, M. A.; SANTOS, G. C. Estereótipos de gênero na contabilidade: afinal como a mulher contadora é vista. 2017 In: **XI Congresso AnpCont**, Belo Horizonte, Minas Gerais. Disponível em: <http://congressos.anpcont.org.br/xi/congresso>. Acesso em: 17 ago. 2022.

SILVA, D.; SILVA, M. Mulheres na contabilidade: os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora. **Advances in Scientific and Applied Accounting** ISSN 1983-8611 São Paulo v.11, n.1 p. 071 - 091 Jan. / Abr. de 2018.

SILVA, S. M. C. da. **Tetos de Vitrais:** Gênero e Raça na Contabilidade no Brasil. 2016. 238 f. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

SIMÕES, F. I. W., HASHIMOTO, F. **Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX.** Vozes dos Vales, n.1, p.1- 25, 2012. Disponível em: http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulher-mercado-detrabalho-e-as-configura%C3%A7%C3%B5es-familiares-do-s%C3%A9culoXX_fatima.pdf. Acesso em: 9 set. 2021.

TONETTO, P. T. **A mulher contadora:** o perfil das profissionais e as perspectivas para o futuro das formadas entre 2007 a 2011 do curso de ciências contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense. 2012. 104 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul de Santa Catarina, Criciúma, 2012.

YANNOULAS, S. C. Feminização ou Femiminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. **Temporalis**, Brasília, ano 11, n. 22 p. 271-292, jul./dez. 2011. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4054571>. Acesso em: 09 ago. 2022.

Recebido em 30 de julho de 2022.

Aceito em 30 de agosto de 2022.