

1º LUGAR - 23ª EDIÇÃO DO PRÊMIO CONTADOR GERALDO DE LA ROCQUE 2022

Um Retrato da Desigualdade Racial no Mercado Contábil Produzido pela Ótica das Mulheres Negras do Rio de Janeiro

A Picture of Racial Inequality in the Accounting Market Produced by the Perspective of Black Women in Rio de Janeiro

Artigo recebido em: 04/11/2022 e aceito em: 16/12/2022

Ludmilla Gomes da Silva dos Anjos

Rio de Janeiro – RJ
Mestranda em Ciências Contábeis no PPGCC/UFRJ¹
ludgomes_sa@live.com

Priscyla de Moura Lopes Furtado

Rio de Janeiro – RJ
Mestranda em Ciências Contábeis no PPGCC/UFRJ
prylopes15@hotmail.com

Sandra Maria Cerqueira da Silva

Feira de Santana – Bahia
Doutora em Ciências Contábeis pela USP
Professora do DCIS/UEFS e da FAT²
sandraam@uefs.br

Fernanda Filgueiras Sauerbronn

Rio de Janeiro – RJ
Doutora em Administração pela EBAPE/FGV
Professora Associada do PPGCC/UFRJ
fernanda.sauerbronn@facc.ufrj.br

Silvia Pereira de Castro Casa Nova

São Paulo – SP
Livre Docente em Educação Contábil pela USP
Professora Titular da FEA/USP³
Professora do Mestrado em Contabilidade da UFMS
silvianova@usp.br

Claudia Ferreira da Cruz

Rio de Janeiro – RJ
Doutora em Ciências Contábeis pela USP
Professora Associada do PPGCC/UFRJ
claudiacruz@facc.ufrj.br

RESUMO

No Brasil, as políticas de diversidade vêm sendo desafiadas a lidar com amplo leque de desigualdades nas dinâmicas sociais e profissionais. Apesar de ser crescente a atuação de mulheres no mercado contábil, elas ainda enfrentam dificuldades, particularmente em relação ao alcance de postos de comando. Neste sentido, este trabalho busca identificar como as mulheres negras percebem a própria carreira profissional no mercado de trabalho contábil no Estado do Rio de Janeiro. Para isso, foi feito um estudo qualitativo, de natureza descritiva, por meio da aplicação de questionário semiestruturado (com 29 questões fechadas e sete questões abertas) junto a 52 participantes, em dezembro/2020. Os dados foram analisados por uma análise comparativa de subjetividades

de mulheres e indicam a relação entre menores chances de conquistar cargos de liderança e as desigualdades de gênero e raça. Conclui-se que a atual configuração da estrutura social brasileira requer revisões no que tange à carreira e ascensão das mulheres negras aos cargos de liderança no mercado contábil. Assim, o estudo contribui ao adentrar as discussões acerca das questões envolvendo gênero e raça no mercado contábil, sob a perspectiva de mulheres negras, bem como para que se ampliem os incentivos políticos de diversidade.

Palavras-Chave: Diversidade, Mercado Contábil, Mulheres Negras.

ABSTRACT

In Brazil, diversity policies have been challenged to deal with a wide range of inequalities in social and professional dynamics. Despite the growing performance of women in the accounting market, they still face difficulties, particularly in relation to reaching positions of leadership. In this sense, this study seeks to identify how black women perceive their own professional career in the accounting labor market in the State of Rio de Janeiro. For this, a qualitative and descriptive study was carried out by applying a semi-structured questionnaire (with 29 closed questions and seven open questions) self-administered on 52 participants in December of 2020. Data was analyzed by a comparative analysis of women's subjectivities. The study indicated a relationship between lower chances of reaching leadership positions and gender and race inequalities. It is concluded that the current configuration of the Brazilian social structure requires revisions regarding careers and the rise of black women to leadership positions in the accounting market. The research contributes by entering discussions on issues involving gender and race in the accounting market from the perspective of black women and to expand the incentives for minority agendas.

Keywords: Diversity, Accounting Market, Black Women.

¹ PPGCC/UFRJ - Programa de Pós Graduação em Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro - Rio de Janeiro – RJ- CEP.22290-240.

² DCIS/UEFS – Departamento de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual de Feira de Santana - Feira de Santana – Bahia - CEP 44036-900. E Faculdade Anísio Teixeira (FAT).

³ FEA/USP - Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária, Universidade de São Paulo - São Paulo - São Paulo - CEP 05508-210.

1. INTRODUÇÃO

Diferenças sociais são questões que exigem compreensão e atenção maiores. Onde há diferenças, há pessoas que tiveram e têm suas vidas subjugadas. As desigualdades sociais estão presentes em todas as nações, são oriundas de ações discriminatórias e se apresentam sob diferentes formas, portanto, são de difícil identificação e possibilidade de medição. Para Soares (2020), dentre as esferas da vida o mercado de trabalho possibilita mensurar as desigualdades racial e de gênero, significâncias que são objeto de evidenciação neste artigo.

Como resultado de muitas décadas de enfrentamentos das desigualdades sociais, as mulheres estão conseguindo se inserir e ganhar espaço no mercado de trabalho (COELHO, 2014). No entanto, segundo a autora, os homens ainda detêm posições de destaque no topo dos níveis hierárquicos. A concepção de liderança está arraigada por um estereótipo masculino, dificultando a inserção de mulheres líderes nas organizações.

Há, sobretudo no Brasil, uma grande diversidade racial. Neste contexto, e ao recortar a atuação feminina fora do lar, é possível afirmar que as dificuldades de acesso e carreira onera de forma particular as mulheres negras (PEREIRA, 2010), devido ao racismo estrutural (ALMEIDA, 2019). Elas são descendentes de famílias que viveram séculos de escravização, tortura e maus tratos (FRAGA FILHO, 2009).

O processo de escravização e de "pós-abolição" deixou sequelas até os dias atuais. Historicamente, as condições de imersão seguem desafiadoras. Há necessidades de ultrapassar diversos obstáculos, por serem mulheres, negras e, muitas vezes, pobres. Isso configura uma tripla discriminação. Para as mulheres negras alcançarem uma posição de liderança, elas precisam confrontar o preconceito racial, sexual e econômico. Devido a situações de pré-julgamento e exclusão, as chances são ainda menores para que possam alcançar oportunidades de trabalho no mais alto escalão (SILVA, 2016).

Gênero e raça são condições agravantes para cenários de exclusão em todas as áreas profissionais (BORSATTO et al., 2020). A contabilidade é uma área que tem crescido no mundo, encontra-se em constantes mudanças, sendo seu mercado de trabalho reprodutor de um cenário de manutenção de desigualdades. Nessa perspectiva, tem-se estudos recentes, nacionais e internacionais, que analisaram a influência da discriminação de gênero e/ou raça no mercado contábil (SILVA, 2016; PINTO, 2017; BERND, ANZILAGO, BEUREN, 2017; COHEN et al., 2018; DAL MAGRO et al., 2018; SILVA, AMES, GIORDANI, 2020).

Argumentamos ser necessário identificar no campo possíveis mecanismos que possam se traduzir em trato de desigualdades e compreender limitações de acesso às oportunidades, especificamente, para as mulheres negras. É necessário situar profissionalmente mulheres negras na carreira contábil. Assim, a questão que norteou esta pesquisa foi: Como as mulheres negras percebem a própria carreira profissional contábil? Optou-se por recortar a pesquisa ao contexto do Estado do Rio de Janeiro, de forma a viabilizar uma pesquisa qualitativa que, neste artigo, foi operacionalizada por meio de questionário estruturado.

Assim, o objetivo geral do trabalho é identificar como as mulheres negras percebem a própria carreira profissional no mercado de trabalho contábil no Estado do Rio de Janeiro. Para atingi-lo, foram elencados os seguintes objetivos específicos: a) descrever a configuração do mercado contábil e as questões sócio-raciais que envolvem

as mulheres; b) analisar as experiências e subjetividades relatadas por mulheres negras e brancas, aspirantes e ocupantes de cargos de liderança na profissão contábil; e c) identificar possíveis comportamentos que resultem em desigualdade de acesso a postos de comando baseada em discriminação racial.

Na área contábil as investigações nessa perspectiva ainda são incipientes (SILVA, 2016). Há lacunas nos estudos anteriores relacionadas à forma com a qual os desafios e as condições desiguais na profissão contábil foram abordados, priorizando-se uma comparação conjunta entre gênero e raça, e não uma comparação direta entre mulheres brancas e negras, por exemplo. A maioria dos estudos anteriores têm enfoque na diferença salarial, poucos focam em cargos de liderança (BORSATTO et al., 2020) ou na ascensão profissional em um setor específico, como o acadêmico (SILVA, 2016).

A pesquisa busca contribuir ampliando discussões acerca das questões envolvendo gênero e raça no mercado contábil, de forma que profissionais e empresas possam lidar com vetores de alavancagem para diversidade e inclusão de grupos racialmente minoritários. Entende-se que o estudo aponta elementos que direcionam para dificuldades de acesso de mulheres negras a cargos de liderança. Espera-se também que o estudo contribua para a literatura e prática uma vez que, a compreensão dessas questões na perspectiva dos sujeitos, podem ampliar os incentivos às pautas de diversidade.

Da prática sistêmica de racismo constam atos discriminatórios pautados em raça e que são capazes de gerar desigualdades sociais entre indivíduos (DAVIS, 2016). A concepção de que esse fenômeno é sempre estrutural, ultrapassa as concepções individuais e institucionais, vez que não deve ser unicamente atribuído a determinadas ações de pessoas racistas, nem a instituições que preservam o poder de um grupo racial específico em um sistema neoliberalista. Definir o racismo como estrutural é entendê-lo como parte da estrutura social, ou seja, fruto das relações sociais, políticas e econômicas do sistema-mundo (ALMEIDA, 2019).

O racismo desenvolvido na sociedade tem consolidação na supremacia branca, na qual os brancos tinham domínio em diversos âmbitos da vida social, sobretudo exerciam domínio sobre a comunidade negra (ALMEIDA, 2019). No que diz respeito às mulheres negras, a supremacia branca no período escravista atingia de forma que elas eram trabalhadoras em tempo integral. As escravas, além do trabalho duro, também eram vítimas de abuso sexual e outros maus tratos. Além disso, a capacidade reprodutiva das escravas era valorizada para repor e ampliar a população e o comércio de escravos e escravas (DAVIS, 2016).

Durante o processo escravista, a mulher negra era vista como sustentáculo da raça (BENTO, 1995). Além do acúmulo de funções, os homens negros foram excluídos da nova ordem social, vez que não tinham condições de preparo, em termos de formações e, assim, assumiam o papel de trabalhadores livres que não reuniam condições de manter suas famílias. Assim, coube a mulher negra a responsabilidade pela manutenção material da própria família. No período pós-abolição, é possível constatar que as ex-escravizadas realizavam, em sua maioria, trabalhos domésticos e a minoria, serviços urbanos. Esse fato retrata o favoritismo que os brancos ricos possuíam em serem servidos por negros, como era plausível observar em jornais que anunciavam ofertas de empregos (FRAGA FILHO, 2009).

2. DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA: uma discussão teórica

2.1 Racismo Estrutural: uma contextualização

Historicamente, na vivência da mulher negra, é possível perceber que a escravidão deixou sequelas, especialmente no mercado de trabalho. As condições de imersão e ascensão seguem desafiadoras, já que alcançar uma posição de liderança significa ultrapassar preconceitos racial, sexual e socioeconômico (SILVA, 2016). As experiências subjetivas de mulheres negras e brancas foram diferentes, que será abordada na próxima seção.

2.2 Condição da Mulher Negra

De acordo com Scott (1990), até o início do século XX, as teorias sociais relativas ao gênero não o tratavam como uma categoria de análise histórica. Essas teorias eram fundamentadas utilizando o gênero como uma contraposição entre o sexo masculino e feminino ou, até mesmo, relacionando-o com a formação da identidade subjetiva. Até então o gênero não foi tratado como forma de discutir sistemas de relações sociais ou entre sexos. Para as feministas contemporâneas, a palavra gênero é instrumento de contestação das teorias com fundamentos descabidos que tentam explicar as desigualdades entre homens e mulheres. A historiadora defende um olhar mais vasto da categoria de gênero, que envolva, por exemplo, o mercado de trabalho e a educação.

As mulheres negras não constavam nas primeiras reivindicações feministas brancas (CHALHOUB; SILVA, 2009). O feminismo negro se constitui como movimento de mulheres que lutam tanto por questões de gênero, quanto de raça. Para Hooks (2015), a importância do feminismo negro está em contribuir para a representatividade das mulheres como um todo, repugnando as práticas estruturais discriminatórias racistas, sexistas e capitalistas. A mulher negra, segundo Gonzalez (1982), no censo de 1950, tinha um nível de educação muito baixo, sendo o analfabetismo uma situação dominante. Isso causou um viés de desigualdade racial, o que condicionou as mulheres negras a menores chances de chegar às universidades. Em função desta realidade, persistem as dificuldades enfrentadas por mulheres negras no mercado de trabalho frente às mulheres brancas, já que estas possuíam o privilégio de nele ingressarem com algum tipo de qualificação diferenciada (PEREIRA, 2010).

Os avanços no acesso à educação não foram suficientes para eliminar as desigualdades nos espaços de poder e nas posições de alto escalão, dado que as mulheres negras dificilmente conseguem converter seus investimentos educacionais em melhores rendimentos no mercado de trabalho (LIMA; RIOS; FRANÇA, 2013). Isto ocorre uma vez que a condição das pessoas negras no Brasil não passa por mudanças estruturais. A lógica excludente racista senhor/senhora - escrava/escravo persiste. Isto onera sobretudo as mulheres negras. No caso destas, a experiência histórica diferenciada não está presente nos discursos clássicos. As opressões experimentadas pela mulher negra não têm sido reconhecidas, conforme menciona Carneiro (2011), "assim como não tem dado conta da diferença qualitativa que o efeito da opressão sofrida teve e ainda tem na identidade feminina das mulheres negras". Para a autora, os desequilíbrios resultantes das mazelas do escravismo e do racismo, apontam a posição das mulheres negras na base da pirâmide, no mercado de trabalho, sendo mais expostas às dinâmicas de exploração e violências.

2.3 Panorama das Questões Sociais no Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho é caracterizado pela oferta de mão de obra na economia e permite mensurar as diferenças sociais existentes, incluindo as discriminações raciais e de gênero (SOARES, 2020). Estas são pontos estruturantes de desigualdades e estão relacionadas com a reprodução de pobreza e exclusão (ABRAMO, 2006).

No mercado brasileiro, as discriminações atingem fortemente a população negra. Estes formam a maioria das pessoas ocupadas do país, quando englobados pretos e pardos no mesmo grupo, segundo metodologia do IBGE. Na População Economicamente Ativa (PEA) com pouco mais de 91 milhões de pessoas, mulheres e negros de ambos os sexos representam a maior parte, somando um total de aproximadamente 65 milhões de pessoas. Vale salientar que pouco mais de 18 milhões são mulheres negras e estas estão em desvantagem nos indicadores do mercado de trabalho (IBGE, 2010).

Contudo, há uma hierarquia de oportunidades, estabelecida em um *ranking* do maior para o menor, na qual os homens brancos estão no topo, abaixo as mulheres brancas, homens negros e, na base da pirâmide, estão as mulheres negras (BORSATTO et.al, 2020). Em relação às diferenças salariais, as mulheres têm rendimentos menores que os homens, mesmo com igual nível de escolaridade (SILVA, 2016; BORSATTO et.al 2020). Essas diferenças são mais acentuadas entre homens brancos e mulheres negras. Pela perspectiva do desemprego, há mais mulheres e negros desempregados do que homens brancos; para as mulheres negras, a taxa de desemprego é cerca do dobro frente a homens brancos (IPEA, 2011).

As diferenças de gênero ganharam maior foco nas pesquisas sociais a partir dos anos 50, com a teoria dos papéis sexuais. Esta ligava as características e comportamentos de homens e mulheres à sua função na sociedade: o homem relacionado ao mercado de trabalho, à produção e à razão; a mulher enquadrada à dedicação ao lar, consumo, emoção e procriação (NASCIMENTO; ALVES, 2014).

Apesar de que a participação das mulheres no mercado esteja aumentando, os homens ainda são maioria entre os líderes. A concepção de liderança está arraigada em um estereótipo masculino, dificultando a inserção da mulher em cargos de liderança nas organizações (COELHO, 2014). O fato de as mulheres possuírem menores oportunidades de alavancarem postos mais altos, revela-se na existência do fenômeno chamado de *Glass Ceiling*, ou "Teto de Vidro". Este fenômeno "representa as várias barreiras simbólicas, impostas sutilmente – por isso ditas transparentes – mas suficientemente fortes para impossibilitar a ascensão de mulheres aos mais altos postos da hierarquia organizacional" (SILVA, 2016, p.15).

De acordo com Madalozzo (2010), o *Glass Ceiling* acontece por consequência das escolhas dos gestores na promoção de certos funcionários e funcionárias. Esses parâmetros não são públicos, por isso, foram denominados em alusão a uma barreira transparente para alavancagem profissional das mulheres. Para Cotter et al. (2001), o "Teto de Vidro" está associado às desigualdades de gênero e raça, sendo presente na vida profissional de mulheres brancas e afro-americanas. Bjerk (2008) afirma que, além disso, esse fenômeno também está correlacionado à complexidade em parametrizar um modelo de julgamento das competências, aptidões e capacidades de cada indivíduo adequados a certos cargos nas entidades.

Observadas as desigualdades de gênero e raça, ao longo do tempo, as mulheres brancas enfrentaram vários desafios para adentrar e ascender no mercado. No entanto, para que pudessem atuar fora de casa era necessário, e permanece sendo, voltar a onerar mulheres negras. Estas mulheres sempre trabalharam fora de casa. Esta era a condição para sobrevivência de mulheres negras no pós-abolição. São estas que assumem as atividades domésticas, impostas às mulheres brancas trabalhadoras.

De acordo com dados da Agência Brasil (2021), em 2018, 6,2 milhões de pessoas tinham como ocupação o serviço doméstico remunerado, que assume variadas formas, como as atividades desempenhadas por diaristas, babás, jardineiros e cuidadores. Ao todo, 92% (5,7 milhões) eram mulheres, das quais 3,9 milhões eram negras. Situação que sofreu alterações consideráveis, aprofundando-se com o processo pandêmico da COVID-19. Desde o início da crise do coronavírus, por dados também da Agência Brasil (2021a), em março de 2020, mais de 1,7 milhão de profissionais que possuem carteira assinada perderam o emprego. Entre maio e julho de 2020, o contingente de trabalhadores/as domésticos/as sem emprego aumentou para 4,6 milhões. Neste recorte é possível identificar desigualdades relevantes relacionadas com o gênero, raça e classe. Circunstâncias como estas fazem com que as mulheres negras sejam mantidas na base da pirâmide social.

Desta forma, o racismo se reelabora e segue perseverando, o que ocorreu mesmo dentro e diante de grupos considerados progressistas, como no movimento pelo sufrágio feminino no Brasil. Já que o feminismo se estruturou sem atentar para os direitos das populações afrodescendentes e afro-diaspóricas, é evidente que há limites deste feminismo para assimilar conflitos, posições e experiências das mulheres negras (Hooks, 2015).

Neste contexto, as persistentes e expressivas desigualdades de gênero e raça exigem uma atenção. É um aspecto que deve ser considerado no mercado de trabalho. Neste sentido, o mercado contábil sob um contexto social e histórico também faz parte de um cenário de manutenção de desigualdades, devendo igualmente preocupar-se com estas questões.

2.4 Questões Sociais no Mercado Contábil: Estudos Anteriores

O mercado contábil pode ser caracterizado pela atuação de diferentes profissionais contábeis, no âmbito de empresas, ensino, em órgãos públicos e no sistema financeiro (MARION, 2005). A profissão contábil é culturalmente considerada masculina. As mulheres estavam invisibilizadas, dado que ficávamos por trás dos registros oficiais (NASCIMENTO; ALVES, 2014). Apesar de exercerem as mesmas atividades que os homens, as mulheres eram contratadas como secretárias dos contadores, isto é, exerciam cargos auxiliares com atividades repetitivas. Além disso, essas mulheres passavam por estereotipagem nos processos seletivos de ingresso a uma empresa (SILVA, 2017).

Ao longo do tempo a participação feminina foi crescendo, fato que pode ser verificado pelo aumento do número de ingressantes em cursos de graduação (NASCIMENTO; ALVES, 2014). Dados de 2020 apontam que 42,75% são mulheres com registros ativos nos cadastros dos Conselhos Regionais, ressaltando a participação feminina no mercado contábil brasileiro (CFC, 2020). Entretanto, esses dados não capturam a

composição de contadoras por raça, não sendo possível obter um número preciso de contadoras negras atuantes.

O mercado contábil, com conjuntura envolvida com adaptações técnicas, social e históricas, ele também faz parte de um cenário de discriminação: “para corresponder às demandas da sociedade e do mercado, é preciso ter em vista uma contabilidade dialógica, que respeite diferenças e leve a sério os conflitos” (SILVA, 2016, p. 205).

A literatura reconhece as desigualdades relacionadas a gênero e raça na contabilidade, mas a maior parte dos estudos tem foco nas discriminações de gênero ou numa perspectiva de negros em uma leitura sexista binária, abordados em conjunto. Estudos anteriores analisaram a influência da discriminação de gênero e/ou raça na disposição do mercado contábil. Silva (2016) abordou a discriminação de mulheres negras na profissão contábil. Realizou um estudo qualitativo, utilizando de técnicas auto etnográficas e de história oral, com coleta de dados a partir de entrevistas semiestruturadas com professores/as egressos/as de programas de pós-graduação. A autora apresenta as barreiras de ascensão das mulheres negras acadêmicas e os achados revelam a presença do fenômeno “Teto de Vidro” na contabilidade.

Bernd, Anzilago e Beuren (2017) verificaram a presença de mulheres entre os discentes dos programas de pós-graduação em Ciências Contábeis do Brasil, entre 2010-2016. Os dados foram retirados da Plataforma Sucupira, da CAPES e revelaram que o número de discentes do gênero feminino ingressantes nos programas são menores que os de discentes do gênero masculino, sendo as diferenças regionais um fator de influência.

Pinto (2017) analisou como a inserção, ascensão e permanência no trabalho de contadoras e auditores/as independentes é afetada pelo gênero no estado do Sergipe. Realizou-se um estudo qualitativo e quantitativo por meio de entrevistas semiestruturadas com 19 profissionais. Os achados apontam que ainda que a contabilidade tem se tornado uma profissão com número cada vez mais expressivo de mulheres e que, ainda que essas profissionais possuam uma qualificação maior em relação aos homens, a divisão por gênero no trabalho ainda é uma realidade nas trajetórias profissionais e pessoais das mulheres contadoras.

Cohen et al. (2018) examinaram a existência do fenômeno “Teto de Vidro” no contexto da profissão contábil. A abordagem do estudo foi quantitativa, com aplicação de questionário e uso de regressão logística. Os achados do estudo indicaram que há a presença desse fenômeno nas empresas americanas, sendo muito mais forte nas empresas privadas de capital fechado que nas de capital aberto.

Dal Magro et al. (2018) verificaram a presença do fenômeno “Teto de Vidro” nos cargos de board e seu impacto no desempenho organizacional de 61 empresas com alto volume de negociação (IbRX 100) na Bolsa de Valores do Brasil. Empregaram uma abordagem quantitativa com aplicação de modelos de regressão linear múltipla. No estudo concluiu-se que quando o “Teto de Vidro” não é presente no alcance de cargos de diretoria e conselho de administração, as empresas alcançam melhor desempenho financeiro e econômico.

Já Nganga (2019) buscou entender a influência dos processos de formação e de socialização experienciados por doutorandas de programas de pós-graduação em Ciências Contábeis na construção de suas identidades profissionais docentes. A abordagem utilizada foi qualitativa, por meio de entrevistas com 13 doutorandas de

oito programas de ciências contábeis no Brasil e cinco doutorandas dos Estados Unidos. Os achados da autora confirmam que há dificuldades em avançar verticalmente na academia da área contábil devido às diversas situações que ocorrem durante a jornada profissional dessas mulheres, justificando ser pequeno o número de mulheres docentes nos programas de pós-graduação em contabilidade. Borsatto et.al (2020) verificaram a existência da discriminação de gênero e étnico-racial na remuneração de contadores nas cinco regiões geográficas do Brasil. A pesquisa teve abordagem quantitativa, com uso de estatística descritiva e uso de modelos econométricos. Os dados sobre a remuneração dos/as contadores/as foram coletados dos microdados da Relação Anual de Informações Sociais de 2014. Os autores afirmam que existe discriminação na contabilidade devido as desigualdades de gênero, etnia e raça: há redução de salários das mulheres frente aos homens; há redução entre mulheres brancas e não brancas, mesmo com a paridade de idade, tempo de emprego, formação e tamanho da empresa.

Por fim, o trabalho de Silva, Ames e Giordani (2020) evidenciou aspectos de discriminação salarial sobre perspectiva do gênero na profissão de *controllers* e descreveu como estes/as percebem tais práticas. Utilizou-se de uma abordagem quantitativa por meio de Teste de Levene e o Teste t-Student, além da abordagem qualitativa com coleta de dados por meio de questionários e entrevistas, tratados por análise do discurso. As autoras constataram que há discriminação de gênero na profissão de *controller* e que a prática profissional dessas mulheres sofre interferência de questões como carga horária e assédio sexual.

O breve levantamento sobre desigualdades de gênero e raça na contabilidade, aponta uma lacuna no entendimento de racismo e racialização em relação a gênero, ultrapassando preocupações de diversidade típicas do feminismo clássico (branco).

3. METODOLOGIA

De acordo com os dados mais atualizados do IBGE, o Rio de Janeiro é um dos estados mais desenvolvidos do Brasil, com IDH (2010) de 0,761, em 4º lugar dentre os 27 estados da federação. A população estimada em 2020 é de 17,3 milhões de pessoas (IBGE, 2021). Além disso, segundo o CRCRJ (2021) as mulheres totalizam aproximadamente 43% dos profissionais contábeis registrados no estado, tornando a região relevante para a pesquisa.

O percurso metodológico visou ao alcance do objetivo principal de identificar as condições em que as mulheres negras percebem a própria carreira profissional no mercado de trabalho contábil do estado do Rio de Janeiro. Nessa perspectiva, foi realizado um estudo de natureza descritiva (VERGARA, 2009), com abordagem qualitativa (MINAYO et al., 2002). Para tal, foi feita uma pesquisa bibliográfica e empírica para a construção do corpus. A técnica de coleta utilizada foi a aplicação de questionário semiestruturado autoadministrado, elaborado de acordo com a revisão de literatura sobre racismo estrutural e a atuação de mulheres no mercado contábil. O questionário foi aplicado por meio da ferramenta *Google Formulários*® no formato *online* no mês de dezembro de 2020. Ele é constituído por 36 questões, sendo 29 questões fechadas e

sete questões abertas, além do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) para a participação no estudo. As primeiras questões foram de cunho pessoal, como raça/cor da pele, faixa etária, nível de escolaridade e fluência em línguas estrangeiras. As demais perguntas foram relacionadas a experiência no mercado contábil.

Enquanto sujeitos da pesquisa, 52 contadoras responderam ao questionário recebido por e-mail. Em função da COVID-19, o questionário também foi compartilhado nas redes sociais das autoras, não sendo aplicado de forma presencial e/ou impressa. O método utilizado é denominado Bola de Neve Virtual, pelo qual o *link* para acessar o questionário é enviado por e-mail ou divulgado em alguma rede social virtual (COSTA, 2018). A maioria das respondentes é atuante em diversas áreas e empresas no mercado de trabalho contábil.

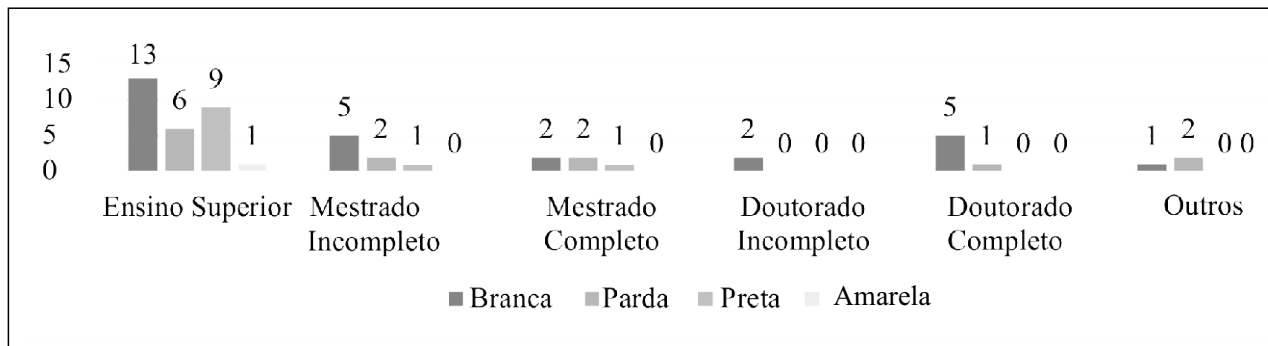
A etapa da análise de dados foi realizada com o objetivo de descrever o perfil das contadoras inseridas no mercado de trabalho contábil a partir das variáveis raça/cor da pele, faixa etária, nível de escolaridade, fluência em línguas estrangeiras, entre outras, por meio de uma análise comparativa de experiência e subjetividades de mulheres.

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Os dados obtidos por meio de 52 questionários respondidos foram separados e mas interpretados considerando mulheres que se declararam pretas e pardas como sendo do mesmo grupo, conforme a metodologia do IBGE. No que se refere ao perfil das respondentes de modo em geral, foram equilibradas as respostas entre mulheres brancas e não brancas.

Em relação à idade, 17 estão dentro da faixa etária de 20 a 30 anos, sendo 58,82% do total negras. Dentre as respondentes, 23 estão na faixa de 31 a 40 anos, sendo equilibrado o percentual entre brancas e não brancas. Nove estão na faixa de 41 a 50 anos, sendo que 88,88% são brancas. Três estão na faixa de 51 a 60 anos, com percentual equilibrado entre brancas e negras. Não houve nenhuma participante com 61 anos ou mais. Ressalta-se a ausência completa de mulheres indígenas e a presença apenas de uma mulher que se auto identificou como "amarela". Quanto à formação, foram avaliados dois quesitos: o nível de escolaridade e fluência em línguas estrangeiras. O Gráfico 1 mostra a relação do nível de escolaridade por raça.

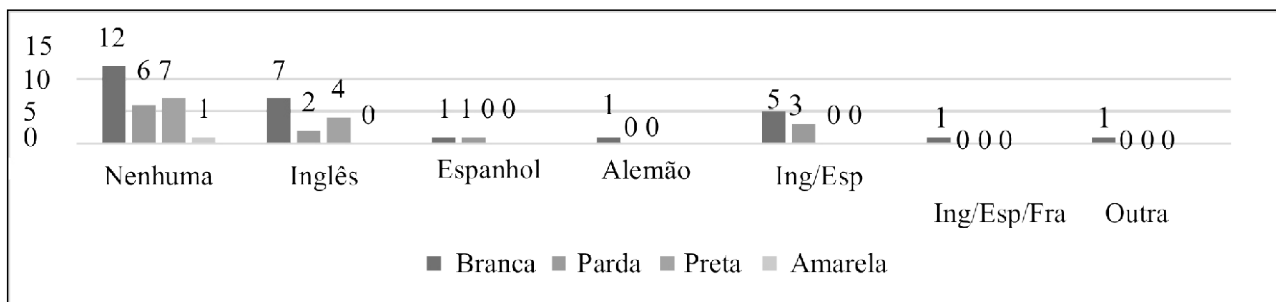
Gráfico 1 – Nível de escolaridade



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Observando o gráfico, as contadoras brancas estão presentes em todos os níveis de escolaridade. Na opção ensino superior completo, na qual as respondentes possuem somente o diploma de graduação, as mulheres negras são maioria. Já nas opções doutorado incompleto e completo, as brancas predominam. Essas observações podem demonstrar que as mulheres brancas representam as que tiveram, historicamente, mais acesso a níveis de escolaridade mais altos. Na sequência, o Gráfico 2 mostra a avaliação em relação a fluência em línguas estrangeiras de acordo com a auto identificação de raça.

Gráfico 2 – Fluência em língua estrangeiras



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Nota-se que as mulheres que possuem fluência em línguas estrangeiras são maioria ou totalidade mulheres brancas. Na opção nenhuma fluência em línguas estrangeiras, as negras são maioria, somando 13 mulheres, e é a categoria em que elas mais aparecem. Sabe-se que a fluência em língua estrangeira é uma barreira ao acesso a cargos de liderança. Nos idiomas com menos projeção, a citar por exemplo o alemão, somente as brancas possuem fluência. E são as mulheres brancas e pardas que estão mais presentes no grupo que tem bilíngue, com fluência em inglês e espanhol. De um modo geral, percebe-se que mulheres brancas estão à frente na formação educacional em relação às mulheres “não brancas”.

A diferença entre o nível educacional de mulheres brancas e negras demonstra o esboçado por Pereira (2010) quando avalia as implicações relacionadas à falta de oportunidades aos negros. No caso das mulheres brancas, desde as experiências iniciais de ingresso no mercado de trabalho, elas chegam com algum tipo de qualificação, o que não é a realidade para a maior parte da população negra, aumentando as desigualdades. Esse privilégio branco proporcionado pelo sistema, alinha-se com o que Almeida (2019) denomina de racismo estrutural, fruto das relações sociais, políticas e econômicas da sociedade.

Para uma análise geral do mercado de trabalho contábil foram utilizados fatores como ocupação, tempo de atuação no mercado e área de atuação atual, entre outras. Quanto à ocupação, duas das participantes são estudantes, cinco são servidoras públicas, nove são empregadas públicas, uma é servidora e empregada pública, 28 são empregadas de empresas de iniciativa privada, uma é empresária, uma é aposentada, três são autônomas, uma é autônoma e empresária e uma tem outra ocupação. As respondentes brancas se concentram nas empresas de iniciativa privada e empresas públicas. As respondentes negras e a amarela se concentram nas empresas de iniciativa privada, um indicativo das desigualdades.

No que tange à área de atuação que essas mulheres se encontram atualmente, 21 trabalham na contabilidade, 10 na área tributária/fiscal, nove em outras áreas citadas (compliance, logística, financeira, planejamento e prestação de contas), cinco na área acadêmica, três em auditoria e duas em na área gerencial. Em todas as raças essas mulheres atuam mais na contabilidade. Em relação ao tempo de atuação no mercado contábil, 16 das respondentes têm de zero a cinco anos, 13 têm de seis a 10 anos, oito têm de 11 a 15 anos, sete têm de 16 a 20 anos, quatro têm de 21 a 15 anos e quatro têm 26 anos de

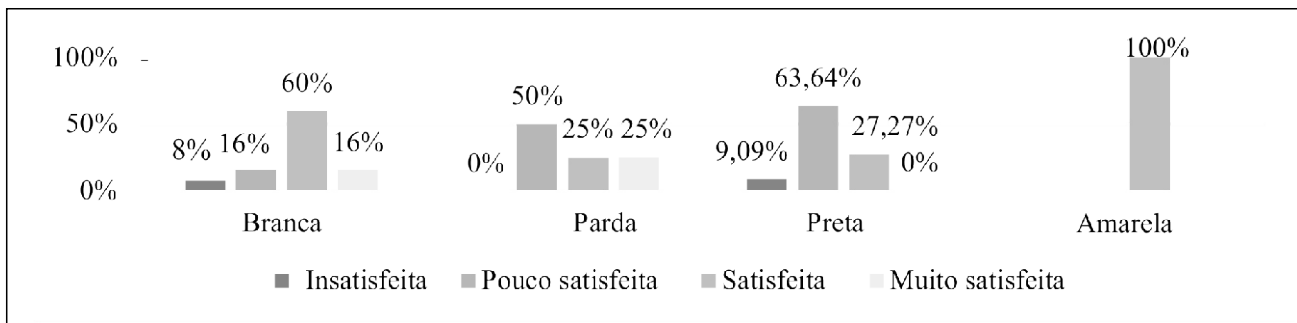
atuação ou mais.

Nota-se que a maioria, independente da raça, tem relativamente pouco tempo (até cinco anos) no mercado. Quando analisado o tempo de trabalho por raça, a quantidade de mulheres brancas é equilibrada nas diferentes faixas de tempo de experiência. Já para mulheres negras, a concentração se dá nos primeiros 10 anos. Com isso, é possível perceber que as respondentes negras chegaram há menos tempo e são mais novas na carreira em relação às brancas, o que pode estar relacionado com as Políticas Afirmativas e ao estabelecimento de cotas nas universidades a partir de 2012, com a Lei 12.711. Desde então, mais pessoas negras conseguiram ter acesso ao ensino superior no Brasil. Também algumas empresas têm

implementado cotas para mulheres em espaços onde elas antes não chegariam em função de barreiras estruturais, como diretorias e conselhos administrativos.

No questionário foi abordado o nível de satisfação referente ao salário atual, que foi dividido em: insatisfeita, pouco satisfeita, satisfeita e muito satisfeita. Essa pergunta não foi aplicável para as estudantes com dedicação exclusiva, desempregadas e aposentadas. Assim, três mulheres, que se autodeclararam como brancas, não responderam por estarem em uma das circunstâncias mencionadas. O Gráfico 3 apresenta o nível de satisfação salarial, de acordo com a autoidentificação de raça das respondentes.

Gráfico 3 – Nível de satisfação referente ao salário atual

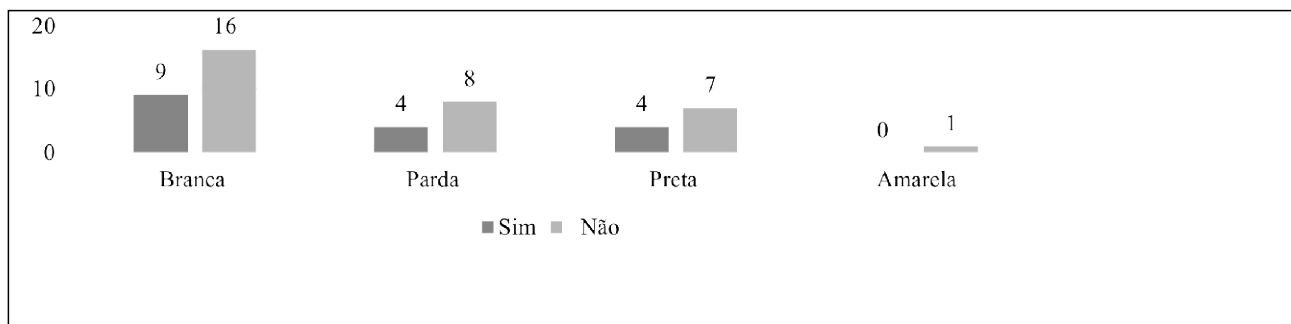


Fonte: Elaborado pelas autoras.

Como é possível observar no gráfico, o grau de satisfação com o salário é maior entre as mulheres brancas, e o grau de insatisfação é maior entre as mulheres negras. Esse resultado está alinhado com o trabalho de Borsatto et al (2020) e Silva (2016) que apontam a existência de discriminações salariais devido às desigualdades de gênero e diferenças em função de raça. De acordo com IBGE, as mulheres negras recebem menos da metade do que homens brancos. As mulheres brancas, por sua vez, têm rendimentos superiores aos dos homens negros. Com isso, a insatisfação salarial pode ser um indício dessa discriminação.

Além disso, foi levantado no questionário, se as contadoras ocupam cargos de liderança atualmente. Essa pergunta também não foi aplicável para as estudantes com dedicação exclusiva, desempregadas e aposentadas. Assim, três mulheres, que se autodeclararam como brancas, não responderam por se encaixarem nessas opções. O Gráfico 4 demonstra as contadoras que ocupam atualmente cargos de liderança, de acordo com a raça.

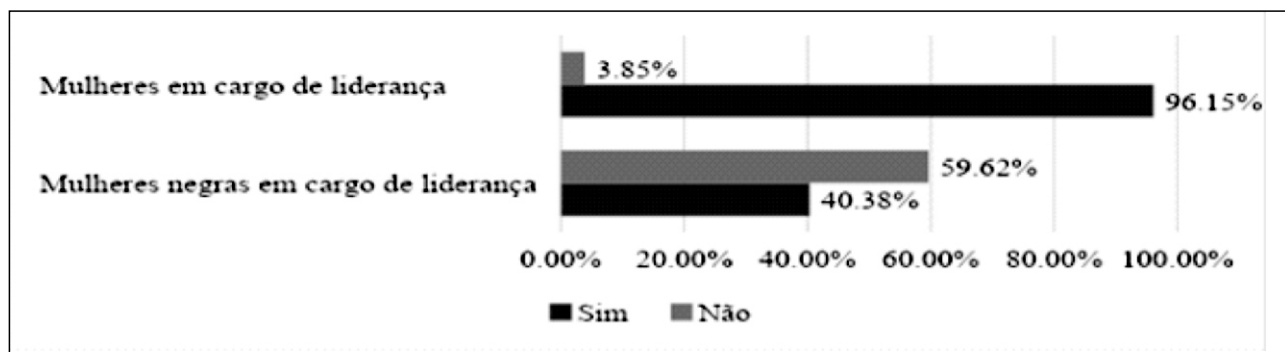
Gráfico 4 – Cargo de liderança atual



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Nestes resultados há mais respondentes brancas em cargos de liderança do que negras. Das mulheres que ocupam postos de liderança, 11 delas ocupam cargos na contabilidade, duas na área tributária/fiscal, uma na área gerencial, uma em auditoria, uma na área acadêmica e uma que marcou a opção “Outras”, especificando trabalhar na diretoria de uma empresa. Para obter um panorama da presença de mulheres em cargos de liderança foi feita uma comparação entre mulheres, que pode ser visualizada no Gráfico 5.

Gráfico 5 – Cargos de liderança: comparação entre mulheres



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Questionadas se conheciam alguma mulher em cargo de liderança, as respostas obtidas foram que 96,15% delas afirmaram conhecer mulheres em cargos de topo, independente de raça. Foi indagado a essas respondentes, quantas mulheres elas conhecem nesta posição, as respostas variaram num intervalo de 4 a 13 mulheres. Em paralelo, foi perguntado quantas mulheres negras em cargo de liderança as respondentes conhecem; 59,62% das mulheres não conhecem nenhuma negra nessa posição e 40,38% conhecem alguma negra líder no mercado contábil. O número de líderes negras que as respondentes conhecem variou num intervalo de 1 a 3 mulheres, com uma resposta “menos de 10”, intervalo este inferior em relação a mulheres como um todo conhecidas em cargos de poder.

Observa-se que tratando de mulheres negras, elas aparecem menos em cargos de alto escalão, ou seja, há poucas mulheres em postos de liderança. Uma possível explicação para tal fato, conforme apontado por Silva (2016), Cohen et al. (2018), Dal Magro et al. (2018), Nganga (2019) e é o fenômeno “teto de vidro”, pelo qual mulheres negras enfrentam dificuldades para acessar espaços de liderança e ou de decisão. As pessoas negras, em geral, são pobres e têm menos tempo de estudos, além de condições de aprofundamento de desigualdades, o que dificulta sensivelmente a chegada a cargos de liderança.

Foi questionado a todas as respondentes se elas já sofreram discriminação de gênero e 21,15% delas afirmaram que sim. Quando indagado às mulheres pardas e pretas se elas já sofreram algum tipo de preconceito racial em processos seletivos por serem negras, 22,73% responderam que sim. Nota-se que o número de mulheres que sofreu discriminação racial foi maior que o de mulheres que sofreram discriminação de gênero em processos seletivos.

Como é possível perceber, o mercado de trabalho contábil também reproduz atos discriminatórios na etapa dos processos seletivos, como aponta Soares (2020). Muitas mulheres tendem a assimilar como normal, processos discriminatórios. Isto também pode estar

ocorrendo porque muitas atitudes preconceituosas se repetem com frequência e podem ser normalizadas ao não receberem atenção e trato devidos. Para Silva (2016), as mulheres negras passam por estereotipagem nos processos seletivos, com início na recepção de currículos com a determinação de que constem foto, sob o argumento da “boa aparência”.

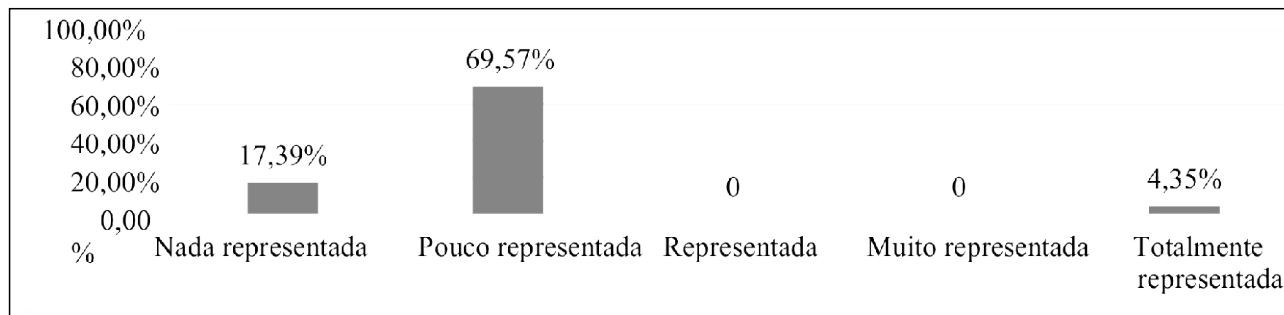
Como em Cohen et al. (2018), em que mulheres afro-americanas, asiáticas e hispânicas têm maior probabilidade de relatar a existência de um “Teto de Vidro” do que as mulheres brancas. Para Dal Magro et al. (2018), essas barreiras, muitas vezes, são criadas pelos próprios indivíduos internos às organizações, pois seus resultados revelam que há um aumento na valorização de mercado das empresas que possuem mulheres no alto escalão.

A realidade de discriminações de gênero e raça também é identificável sob ótica do ambiente organizacional, dado que 40,38% das contadoras já presenciaram ou sofreram algum tipo de discriminação por serem mulheres, em ambiente de trabalho, independente da raça. Desse percentual, 90,48% declararam que a empresa não tomou nenhuma medida cabível. Em relação a discriminação racial, na perspectiva das 52 respondentes, 19,23% já presenciaram essa situação em ambiente de trabalho. Quando indagado às negras, 17,39% afirmaram já terem sofrido preconceito no ambiente de trabalho. Desse percentual, 75% declararam que a empresa não tomou nenhuma medida cabível.

Para demonstrar a distribuição de pessoas e traçar um perfil do mercado contábil, observada a classificação do IBGE, foi questionada a proporção de pessoas negras e brancas no setor da empresa em que atuam. Das respondentes, 56,25% disseram que em seu setor a minoria é negra e a maioria é branca, 20,83% afirmaram que não há nenhuma pessoa negra e a maioria é branca, e 14,58% falaram que a proporção é equilibrada entre as raças. Essa pergunta obteve 48 respondentes. A pergunta não era elegível para duas estudantes e uma aposentada. E uma mulher deixou de responder. Esses dados corroboram com o exposto por Silva (2016) e Borsatto et al (2020) quanto a

existência de hierarquia de oportunidades, que reflete no mercado contábil a discriminação da sociedade. Foi indagado às contadoras o quão representadas elas se sentem no mercado de trabalho contábil, conforme Gráfico 6.

Gráfico 6 – Percepção de Representatividade das Contadoras



Fonte: Elaborado pelas autoras.

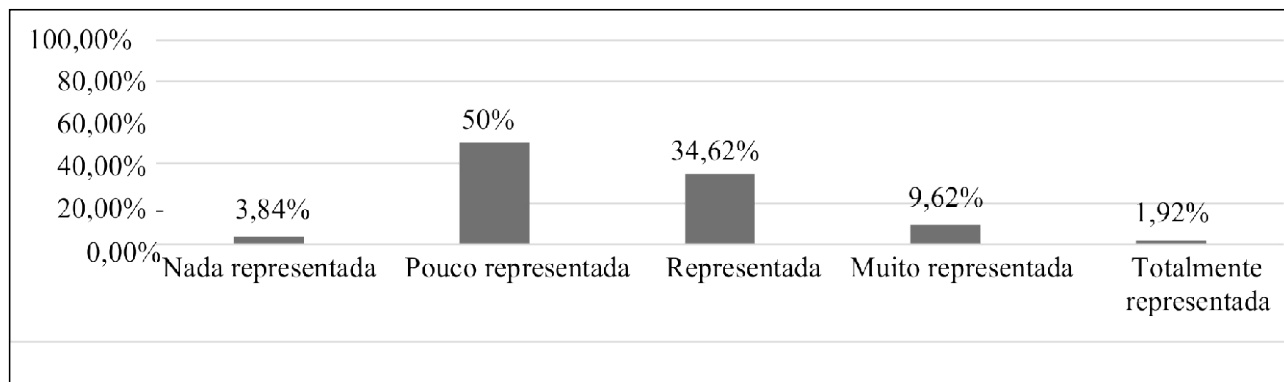
Em relação a representatividade, é possível perceber que mais da metade das mulheres não se sentem nada ou pouco representadas no ambiente de trabalho, pelo simples fato de serem mulheres. O que reforça a influência do machismo na sociedade.

Estudos de Bernd, Anzilago e Beuren (2017) e Pinto (2017) indicam o aumento do ingresso das mulheres nas universidades. Os dados do CRCRJ (2021) comprovam que as mulheres são praticamente 50% dos contadores registrados no estado. Por isso, a falta de um equilíbrio no número de mulheres em ambientes corporativos em relação aos homens não pode ser atrelada à falta de profissionais femininas no mercado. Este achado corrobora com o estudo de Nganga (2019), quando evidencia a quantidade incipiente de mulheres docentes em programas de pós-graduação de contabilidade. A autora reforça que mulheres influenciam mulheres, pois presença física crescente, mas isolada de mulheres não é capaz de gerar mudanças estruturais como um todo, é apenas o início de uma longa jornada.

Os achados de Silva, Ames e Giordani (2020) destacam que algumas mulheres podem relatar preferência em trabalhar com homens, pois acreditam que eles são mais compreensivos e fáceis de manterem um relacionamento profissional. Esse fato comprova a opressão machista que as mulheres sofrem. Elas pensam assim, pois são oprimidas e porque reproduzem estruturas construídas socialmente, em processos que alimentam uma rivalidade feminina. Isto acontece por serem vítimas e, de certa forma, por alimentarem, por vezes inconscientemente essa estrutura de não representatividade da mulher no mercado.

Os resultados são compatíveis com Pinto (2017), que evidencia a participação majoritária de homens na área de Auditoria Independente. Segundo a autora, as poucas mulheres que conseguem ultrapassar as barreiras do “Teto de Vidro”, acabam por incorporar o comportamento masculino. Foi indagado às contadoras pardas e pretas o quão representadas elas se sentem no mercado de trabalho contábil. O Gráfico 7 (próxima página) demonstra os resultados obtidos.

Gráfico 7 – Percepção de Representatividade das contadoras negras



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Quanto à representatividade da mulher negra, nota-se que mais da metade das pretas e pardas não se sentem nada ou pouco representadas. Quando acoplada a questão da raça ao gênero, a porcentagem que se sente totalmente representada diminui. Este resultado está alinhado com as pesquisas de Silva (2016) quando afirma que as negras sofrem desvantagens em relação às mulheres brancas. As mulheres negras estão sub-representadas nas ocupações de maior prestígio, isto é, não são representadas em espaços de poder.

Embora a realidade imponha a exclusão, algumas pessoas negras conseguiram acesso ao ensino de qualidade e agem demonstrando competências, no entanto seguem invisibilizadas (BENTO, 1995). Neste sentido, a pesquisa contribui para visibilizar as dificuldades de acesso a postos de liderança enfrentadas por mulheres negras e dar visibilidade àquelas que conseguiram ultrapassar as barreiras e ascender profissionalmente.

Os resultados estão em conformidade com Cohen et al. (2018) e Silva, Ames e Giordani (2020) que evidenciaram a existência de discriminação em empresas pela falta de políticas organizacionais para estimular a diversidade de gênero e raça, bem como de critérios claros para promoções nas empresas. Os achados estão em consonância com Abramo (2006), quando diz que as persistentes e expressivas desigualdades de gênero e raça exigem uma atenção maior. É um aspecto que deve ser considerado na formulação de políticas de emprego e inclusão social. Com isso, as instituições servem como vetores das mudanças sociais e elas precisam apoiar a inclusão social no ambiente laboral. Tais mudanças possibilitaram diminuir as barreiras transparentes impostas a certos grupos, enfraquecendo o “Teto de Vidro” e democratizando os espaços e dando lugar de fala a essas minorias.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo objetivou identificar as condições em que as mulheres negras percebem a própria carreira profissional no mercado de trabalho contábil do estado do Rio de Janeiro. As análises demonstram uma relação entre menores chances de conquistar cargos de liderança e desigualdades de gênero e raça. Observadas as experiências de mulheres brancas e não brancas quanto à escolaridade, aquelas estão à frente, daí ingressam no mercado de trabalho com oportunidades e qualificações que as destacam, diante das demais candidatas.

Inferiu-se que, dado o racismo estrutural, as mulheres negras que almejam cargos de liderança precisam ultrapassar obstáculos, como preconceitos raciais, sexuais e socioeconômico e empenhar-se mais que as mulheres brancas, e muito mais que os homens. No mercado de trabalho contábil existem discriminações de gênero e de raça, em especial as discriminações para com mulheres negras, tanto na etapa dos processos seletivos, quanto na falta de políticas de inclusão no ambiente organizacional. O grau de satisfação e insatisfação com salários são reflexos das desigualdades. E mesmo quando conquistam protagonismo, as mulheres negras não se sentem representadas. A pesquisa apontou alguns dos elementos que corroboram para dificultar o acesso de mulheres negras à condição de líderes. As dificuldades de acesso e o aprendizado de línguas estrangeiras também dificulta o alcance a postos mais altos na hierarquia organizacional. Somadas, a falta de representatividade, situações de discriminação racial em processos seletivos e no ambiente organizacional, junto a carência de políticas

afirmativas nas empresas para o desenvolvimento de um ambiente que valoriza as ditas “minorias sociais”, há um conjunto de elementos que ratificam que o racismo estrutural da sociedade brasileira se reproduz/repete na contabilidade. Esta pesquisa contribui na reflexão das políticas públicas diante do quadro de desigualdades.

Concluiu-se serem necessárias revisões no que tange à ascensão das mulheres negras aos cargos de liderança no mercado de trabalho contábil. Por último, constatamos que são feitas poucas políticas de conscientização pelas empresas para amenizar os efeitos das discriminações e das desigualdades estruturais. O mercado de trabalho necessita superar as discriminações de gênero e de raça, tanto nos processos seletivos quanto no ambiente de trabalho, ao promover políticas afirmativas as empresas serão vetores a diminuir as discriminações e um começo para uma sociedade igualitária.

Diante do limite de espaço, foi necessário reduzir análises e diálogos com a teoria. Destaca-se as dificuldades naturais de coleta de dados com a técnica de questionário via internet, como uma possível impessoalidade das respondentes na tentativa de proteger a privacidade de suas informações. Em função da pandemia do Covid-19, encontrou-se dificuldade para a obtenção de respostas. Assim, pesquisas futuras poderiam ampliar a quantidade de respondentes, inclusive em termos de diversidade geográfica, e co-produzir dados por meio de entrevistas para melhor acompanhar as condições de discriminações de gênero e raça, no que se refere aos cargos de liderança na área contábil.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e Cultura**, v.58, n.4, 2006.
- AGÊNCIA BRASIL. **Desemprego chega a 14,1% entre setembro e novembro de 2020. Total de desempregados no país é estimado em 14 milhões, 2021a**. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-01/desemprego-chega-141-entre-setembro-e-novembro-de-2020>>. Acesso em: 10 ago. 2021.
- AGÊNCIA BRASIL. Ipea: **O trabalho doméstico é exercido por mulheres mais velhas. Em 2018, 80% das domésticas no Brasil tinham entre 30 e 59 anos**, 2021. Disponível em: <<https://agencia.asil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-12/ipea-trabalho-domestico-e-exercido-por-mulheres-mais-velhas>>. Acesso em 10 ago. 2021.
- ALMEIDA, S. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.
- BENTO, M. A. S. Mulher Negra no Mercado de Trabalho. **Revista Estudos Feministas**, [S. l.], v. 3, n. 2, 1995.
- BERND, D.C.; ANZILAGO, M.; BEUREN, I. M. Presença do gênero feminino entre os discentes dos Programas de Pós-Graduação de Ciências Contábeis no Brasil. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 11, n. 4, p. 408-429, 2017.
- BJERK, D. Glass ceilings or sticky floors? Statistical discrimination in a dynamic model of hiring and promotion. **Economic Journal**, v. 118, n. 530, p. 961-982, 2008.
- BORSATTO Jr., J. L.; ZABOTTI, E. D.; ARAÚJO, M. P. Gênero, Etnia e Raça: Débito ou Crédito na Contabilidade? **Contabilidade Vista & Revista**, Belo Horizonte, v. 31, n. 2, 2020.
- CARNEIRO, S. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. **Geledés**. 2011.
- CFC. CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero**, 2020. Disponível: <<https://bit.ly/3ythtG0>>. Acesso: 18/9/ 2020.
- CHALHOUB, S.; SILVA, F. T. da. “Sujeitos no imaginário acadêmico: escravos e trabalhadores na historiografia brasileira desde os anos 1980. **Cadernos AEL**, [S. l.], v. 14, n. 26, p.13-45, 2009.
- COELHO, A. F. M. S. **Liderança feminina: o impacto dos estereótipos de gênero no acesso das mulheres aos cargos de liderança**. 2014. 101f. Dissertação (Ciência da Comunicação) – UCP, Lisboa, 2014.
- COHEN, J. R.; DALTON, D. W.; HOLDER-WEBB, L. L.; MCMILLAN, J. J. “An analysis of glass ceiling perceptions in the accounting profession”. **Journal of Business Ethics**, [S. l.], v. 35, p. 1-22, 2018.
- COSTA, B. R. L. Bola de Neve Virtual: O Uso das Redes Sociais Virtuais no Processo de Coleta de Dados de uma Pesquisa Científica. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, [S.l.], v.7, n.1, p. 15 - 37, 2018.
- COTTER, D. A.; HERMSEN, J. M.; OVADIA, S.; VANNEMAN, R. **The glass ceiling effect**. **Social Forces**, v. 80, n. 2, p. 655-81, 2001.
- CRCRJ. CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO DE JANEIRO. **Conheça mais sobre a Comissão da Mulher Contabilista**, 2021. Disponível em: <<http://www.crc.org.br/MulherContabilista>>. Acesso em 1 maio 2021.
- DAL MAGRO, C.; CARPES, A.; VERGINI, D.; SILVA, M. Glass ceiling em cargos de board e seu impacto no desempenho organizacional. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 15, n. 34, p. 158–180, 2018.
- DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe**, Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.
- FRAGA FILHO, W. Migrações, itinerários e esperanças de mobilidade social no recôncavo baiano após a Abolição. **Cadernos AEL**, Campinas, v.14, n. 26, 2009.
- GONZALEZ, L. A mulher negra na sociedade brasileira. In: LUZ, Madel T. et al. **O lugar da mulher: estudos sobre a condição feminina na sociedade atual**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1982, p. 86-106.

- HERNÁNDEZ, T. Envisioning the United States in the Latin American myth of 'racial democracy mestizaje'. *Latin American and Caribbean Ethnic Studies*, v. 11, n. 2, pp. 189-205, 2016.
- HOOKS, B. Mulheres Negras: Moldando a Teoria Feminista. *Revista Brasileira de Ciência Política*, n. 16, p.193-210, 2015.
- IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Cidades e Estados*, 2021. Disponível em: <<https://bit.ly/2VyoHtH>>. Acesso: 1 mai. 2021.
- IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas de Gênero*, 2010. Disponível em: <<https://bit.ly/3xn14S7>>. Acesso em: 18 set. 2020.
- IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça*, 2011. Disponível em: <<https://bit.ly/3fwNTrR>>. Acesso em: 18 dez. 2020.
- LIMA, M.; RIOS, F.; FRANÇA, D. Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In: MARCONDES, Mariana Mazzini [et al.]. **Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil**. Brasília: Ipea, 2013. p.53-78.
- MADALOZZO, R. Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis. *Economia Aplicada*, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 147-168, 2010.
- MARION, J. C. **Contabilidade Empresarial**. 11ª. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- MINAYO, M. C. de S. et al. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 21ª ed. Petrópolis: Vozes, 2002.
- MORRISON, A.; VON GLINOW, M. Women and minorities in management. *American Psychologist*, v. 45, p. 200–208, 1990.
- NASCIMENTO, V.; ALVES, F. J. **Gênero e Carreira: um estudo de caso das percepções de contadores públicos**. XIV Congresso USP Controladoria e Contabilidade, 2014, São Paulo.
- NGANGA, C. S. N. **Abrindo caminhos: a construção das identidades docentes de mulheres pelas trilhas, pontes e muros da pós-graduação em Contabilidade**. 2019. 230f. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade) - FEA-USP, São Paulo, 2019.
- PEREIRA, E. M. Marias que venceram na vida: uma análise da ascensão da mulher negra via escolarização em Salvador, BA. *Revista África e Africanidades*, n.8, 2010.
- PINTO, M. D. F. **Desvelando a construção das diferenças de gênero nas experiências de contadores/as e de auditores independentes em Sergipe**. 2017. 2016f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do Sergipe, São Cristóvão, Sergipe, 2017.
- SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, n. 2, p. 5-22, 1990.
- SILVA, D. J. M. **Mulheres na contabilidade: os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora**. 2017. 110f. Dissertação (Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017.
- SILVA, M. Z.; AMES, A. C.; GIORDANI, M. S. Discriminação Salarial de Gênero e a Percepção dos Agentes: Análise na Profissão de 'Controller'. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, v. 19, n. 1, p. 1-18, 2020.
- SILVA, S. M. C. da. **Tetos de Vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil**. 2016. 230f. Tese (Ciências Contábeis) – USP, São Paulo, 2016.
- SOARES, S. **Discriminação de gênero e de raça no mercado de trabalho**. Repositório do conhecimento do IPEA, 2020. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5729>>. Acesso em: 18 set. 2020.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisas em administração**. 11ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.