

Desigualdade de Gênero na Profissão Contábil no Brasil

Gender Inequality in the Accounting Profession in Brazil

Artigo recebido em: 11/08/2023 e aceito em: 10/10/2023

Carolina Barbastefano Novais

Niterói - RJ
Graduação em Ciências Contábeis pela UFF
carolinanovais@id.uff.br

Cíntia de Melo de Albuquerque Ribeiro

Niterói - RJ
Doutora em Sistema de Gestão Sustentável pela LATEC/UFF
Professora Adjunta do Departamento de Contabilidade da UFF
cintiaalbuquerque@id.uff.br

Aline Moura Costa da Silva

Niterói - RJ
Doutora em Ciências Contábeis pela UNB
Professora Adjunta do Departamento de Contabilidade da UFF
alinemoura@id.uff.br

RESUMO

Este estudo objetiva analisar como mulheres e homens enxergam a discriminação de gênero e os desafios enfrentados pelas mulheres no exercício da profissão contábil. Apesar do notável aumento da quantidade de mulheres no mercado de trabalho brasileiro, inclusive na profissão contábil, ainda existe desigualdade entre os gêneros. Para que haja políticas que visem a igualdade de gênero na profissão contábil, é preciso que a questão seja reconhecida. Essa é uma preocupação mundial e faz parte da Agenda 2030 como um dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, ODS 5. Para alcançar o objetivo proposto, foi realizada uma revisão sistemática da literatura, culminando em uma amostra de 18 pesquisas relacionadas ao tema. Esta revisão permitiu a identificação dos desafios enfrentados pelas mulheres no exercício da profissão contábil e a elaboração do instrumento de pesquisa utilizado na Survey. Obteve-se 154 respostas válidas de profissionais brasileiros da contabilidade pelo LinkedIn. Para a análise dos dados foi utilizada a Análise de Variância Multivariada e a estatística descritiva. Os resultados apontam que as mulheres brasileiras sofrem discriminação em decorrência do gênero no exercício da profissão contábil e que homens e mulheres percebem isso de forma diferente. Conclui-se que é necessário o desenvolvimento de políticas de conscientização da existência desta realidade e políticas que busquem a igualdade de gênero no exercício da profissão contábil, seja por parte das empresas, seja por parte dos conselhos regionais ou mesmo órgãos fiscalizadores.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero; Mulheres; Contabilidade; ODS.

ABSTRACT

This study aims to analyze how women and men perceive gender discrimination and the challenges faced by women in the accounting profession. Despite the notable increase in the number of women in the Brazilian job market, including in the accounting profession, gender inequality still exists. For there to be policies aimed at gender equality in the accounting profession to be implemented, the issue needs to be recognized. This is a global concern and is part of the 2030 Agenda, specifically as one of the Sustainable Development Objectives, SDG 5. To achieve the proposed objective, a systematic review of the literature was conducted, culminating in a sample of 18 studies related to the topic. This review allowed the identification of the challenges faced by women in the accounting profession and the development of the research instrument used in the Survey. Were obtained 154 valid responses from Brazilian accounting professionals via LinkedIn. Multivariate Analysis of Variance and descriptive statistics were used to analyze the data. The results indicate that Brazilian women experience discrimination based on gender when practicing the accounting profession, and that men and women perceive this differently. It is concluded that it is necessary to develop policies to raise awareness of the existence of this reality and policies that seek gender equality in the practice of the accounting profession, whether by companies, regional councils or even supervisory bodies.

Keywords: Gender inequality; Women; Accounting; SDGs.

1. INTRODUÇÃO

A ausência de igualdade de gênero é uma estruturante da desigualdade social mundial, responsável pela exclusão de parte da população. Dada sua importância, o tema foi incluído na Agenda 2030 da ONU como um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), ganhando luz com o ODS 5 – igualdade de gênero. A igualdade de gênero refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades entre todas as mulheres e homens, meninas e meninos e gêneros não binários (Hepp; Somerville; Borisch, 2019). No entanto, apesar dos esforços, a desigualdade de gênero ainda está presente em diversos contextos da sociedade e refere-se a uma distribuição desigual de oportunidades no cenário político, educacional, econômico, cultural, profissional, entre outros.

Na Contabilidade, em decorrência de uma herança histórica e social, a profissão contábil também se torna uma reprodutora

da desigualdade de gênero entre homens e mulheres. Enquanto, em 2019, de acordo com o Censo de Educação Superior, as mulheres representavam 56% dos ingressantes no curso de Ciências Contábeis, em julho de 2022, apenas 43% dos profissionais com registros no CRC eram do gênero feminino (CFC, 2022). Além disso, pesquisa realizada pelo IBGE em 2019 aponta que as mulheres receberam 77,7% do salário dos homens exercendo as mesmas funções (Guedes, 2021). Possivelmente, essa realidade é replicada no contexto da profissão contábil.

Nesse sentido, pesquisas recentes apontam que o mercado de trabalho contábil não conseguiu realizar uma distribuição efetiva e equitativa de cargos e salários entre os gêneros. Assim, as mulheres são preteridas em cargos de liderança que possuem maior rendimento e maiores responsabilidades, os quais costumam ser ocupados por homens (Lemos *et al.*, 2015; Lodh; Nandy, 2017; Santos *et al.*, 2021; Santos; Melo; Batinga, 2021; Silva; Ames; Giordani, 2020; Szwieczek; Strojek-Filus; Sulik-Górecka, 2017; Tiron-Tudor; Fragalla, 2022; Zabotti, 2017).

Apesar de haver pesquisas brasileiras que investigassem a percepção de mulheres sobre os desafios enfrentados na profissão contábil, não foram identificadas pesquisas que buscassem compreender a existência ou não de diferenças na percepção de homens e de mulheres sobre estas questões (Lemos *et al.*, 2015; Santos; Melo; Batinga, 2021; Santos *et al.*, 2021). Apenas o estudo de Silva, Ames e Giordani (2020) teve a intenção de compreender esta diferença em um contexto mais específico, o dos profissionais *controllers* do Brasil. Estes autores identificaram que as mulheres que trabalham como *controller* no Brasil têm um discurso mais forte e ativo em relação à desigualdade de gênero, não sendo estas questões percebidas da mesma forma por homens e mulheres.

Diante disso, este estudo pretende compreender a questão em um contexto mais abrangente. Assim, formulou-se a seguinte questão de pesquisa: Como Homens e mulheres percebem a discriminação de gênero e os desafios enfrentados pelas mulheres no exercício da profissão contábil no Brasil? Como resposta a esta questão de pesquisa e com base no estudo de Silva, Ames e Giordani (2020), formula-se a seguinte hipótese de pesquisa: Homens e mulheres enxergam a discriminação de gênero e os desafios enfrentados pelas mulheres no exercício da profissão contábil no Brasil de forma diferente.

De forma a responder a questão de pesquisa e confirmar a hipótese formulada, o objetivo principal deste estudo é analisar como mulheres e homens enxergam a discriminação de gênero e os desafios enfrentados pelas mulheres no exercício da profissão contábil. Para alcançar o objetivo proposto e responder ao problema de pesquisa, foi realizada uma revisão sistemática da literatura para identificar os desafios enfrentados pelas mulheres no exercício da profissão contábil, a qual deu subsídio para elaboração de um instrumento de pesquisa utilizado na *survey* enviada para mulheres e homens contadores com perfil na rede social LinkedIn.

Apesar do aumento recente no fluxo de pesquisas sobre os ODS nos negócios, esta literatura continua subexplorada (Martínez-Ferrero; García-Meca, 2020). Assim como a forma como a desigualdade de gênero na profissão contábil é encarada por homens e mulheres. Além disso, há uma naturalização da desigualdade de gênero existente nas relações sociais e profissionais (Bourdieu, 2007; Lemos *et al.*, 2015; Santos *et al.*, 2021), o que pode afetar o desenvolvimento de políticas que visem seu combate. Desta forma, torna-se necessário a realização de mais estudos nesse sentido.

O foco da pesquisa no contexto brasileiro se justifica dada a existência de uma grande desigualdade em decorrência do gê-

nero no país. O índice de diferença de gênero no Brasil foi de 0,696 (WORD ECONOMICAL FORUM, 2022), o indica que as mulheres têm 30% menos chances de terem as mesmas oportunidades que os homens. Entre os países latino-americanos, o Brasil ficou em 20º lugar no ranking, entre os 22 avaliados. Essa realidade, possivelmente, pode ser replicada e propagada na profissão contábil. Um dos motivos pode ser decorrente da naturalização da desigualdade entre as relações de gênero, sendo tidas como normais pelo contexto social em que são reproduzidas (Bourdieu, 2007). Além disso, a forma como a situação é encarada por homens e mulheres é subexplorada. Assim, é relevante discutir sobre a situação vivenciada, atualmente, pelas mulheres no exercício da profissão contábil no Brasil e sobre a necessidade do desenvolvimento de políticas de conscientização e de inclusão que visem reduzir as desigualdades existentes.

Desta forma, os resultados desta pesquisa podem trazer contribuições importantes para:

(i) literatura acadêmica, ao expandir a compreensão e discussão sobre a desigualdade de gênero na profissão contábil, trazendo novos *insights* para a literatura; (ii) contadores, visto que torna visível a realidade vivenciada pelas mulheres no exercício da profissão, que pela normalização pode passar despercebida por muitos; (iii) empresas, visto que poderão conscientizar-se sobre a necessidade do desenvolvimento de políticas que visem o alcance do ODS 5, trazendo oportunidades para que atuem de forma igualitária, melhorando sua reputação e a qualidade de vida de seus funcionários, aumentando a retenção de seus profissionais e cumprindo seu papel no alcance dos objetivos da Agenda 2030.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 AGENDA 2030 E DIVERSIDADE DE GÊNERO – ODS 05

A Agenda 2030 é um plano de ação global adotado pela Organização das Nações Unidas (ONU) em prol do desenvolvimento sustentável (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, n.d.). Aborda os desafios globais de degradação ambiental, mudança climática e desigualdade social por meio de uma estrutura de governança global, que contém 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (Van Der Wall *et al.*, 2020). Os ODS visam resolver os grandes problemas do planeta protegendo o meio ambiente, promovendo o desenvolvimento sustentável, acabando com a pobreza e a desigualdade e garantindo que todas as pessoas desfrutem de paz e prosperidade (Martínez-Ferrero; García-Meca, 2020). Nesse sentido, as empresas devem realizar esforços para integrar os ODS em suas atividades de negócio para contribuir de forma significativa no alcance dos objetivos da Agenda 30 (Martínez-Ferrero; García-Meca, 2020).

Apesar de o ODS 10 versar sobre a redução da desigualdade, o ODS 5 trata especificamente da igualdade de gênero e empoderamento feminino. Assim, o ODS 5 tem como finalidade alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Possui como meta acabar com toda a discriminação contra a mulher, garantir a igualdade de oportunidades, reconhecer e valorizar o trabalho de assistência doméstica não remunerada, dentre outras (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA E APLICADA, 2019).

A igualdade de gênero é fundada nos princípios fundamentais da Carta das Nações Unidas de 1946 e da Comissão sobre o Status

da Mulher e está consagrada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, assim como a Agenda 2030 (Hepp *et al.*, 2019). No entanto, os desafios enfrentados pelas mulheres continuam, visto que elas têm que percorrer um caminho mais árduo e mais longo para alcançar uma posição de liderança em comparação com os homens, têm sua progressão na carreira muitas vezes limitada por estereótipos culturais e sociais e discriminação, além de serem submetidas ao escrutínio de suas características físicas, aparência e o que vestem. Além disso, à medida que avançam para cargos seniores, tradicionalmente dominados por homens, é provável que enfrentem mais discriminação (Yarram; Adapa, 2021).

2.2 DESENVOLVIMENTO DA PROFISSÃO CONTÁBIL

Historicamente, a profissão contábil tem sido percebida como masculina e o ingresso da mulher nesse mercado exigiu um longo período de intensos debates e protestos (Lehman, 2012; Tiron-Tudor; Fragalla, 2022). Nos anos de 1900, as mulheres eram impedidas de exercerem a profissão de contadoras no Reino Unido e nos EUA (Lehman, 2012). No Brasil, a primeira mulher a obter o registro contábil foi no ano de 1947 em Minas Gerais (Santos *et al.*, 2021). Segundo dados estatísticos divulgados no “Quantos Somos”, os profissionais do gênero feminino que possuem registro nos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC), até 07/2022, são 43% do total de contadores do Brasil (CFC, 2022). No entanto, segundo o último Censo da Educação Superior do Inep em 2019, as mulheres representavam 56% dos ingressantes no curso de Ciências Contábeis.

Apesar das dificuldades, pode-se considerar que a mulher contabilista vem conquistando seu espaço dentro da profissão, em alguns casos são consideradas maioria (Fragalla; Tiron-Tudor; Stanca, 2020). Apesar disso, mesmo após a aceitação das mulheres na profissão contábil, as barreiras existentes no campo da contabilidade parecem ter mudado pouco em relação ao passado recente, permanecendo um desequilíbrio de gênero, principalmente por causa de sua rigidez, regras inflexíveis e mecanismos sexistas (Tiron-Tudor; Fragalla, 2022; Vidwan; Cohen, 2019).

2.3 DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES NO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO: FORMULAÇÃO DE HIPÓTESES

As desigualdades mais debatidas na literatura atual são as mesmas de 30 anos atrás: maternidade, conciliação entre vida profissional e pessoal e disparidade salarial. No entanto, outras desigualdades começaram a aparecer no debate (Tiron-Tudor; Fragalla, 2022). Essas desigualdades são caracterizadas por dificuldades, barreiras e ausências de oportunidades em decorrência exclusiva do gênero (Zabotti, 2017).

Nas organizações contábeis há a presença de desigualdades sociais, com a mulher sendo banida, rotulada, desqualificada e estressada (Tiron-Tudor; Fragalla, 2022). No entanto, Santos, Melo e Batinga (2021) argumentam que há uma certa naturalização da dominação masculina na profissão, que muitas vezes passa despercebida entre homens e, até mesmo, entre mulheres. A questão pode, ainda, ser percebida de forma diferente por homens e mulheres, fazendo com que as mulheres tenham um discurso mais forte e ativo em relação desigualdade de gênero (Silva; Ames; Giordani, 2020).

Sendo assim, a primeira hipótese de pesquisa a ser testada é:

- **H1: Homens e mulheres possuem percepções diferentes sobre a existência de discriminação contra a mulher no exercício da profissão contábil.**

A profissão tradicionalmente foi dominada por homens, mas com a evolução da sociedade, este contexto mudou (Fragalla; Tiron-Tudor, 2019) e a presença profissional das mulheres contadoras tem crescido em termos numéricos (Santos; Melo; Batinga, 2021). No entanto, quando as áreas se tornam feminilizadas há a propensão de ocorrer a desvalorização social e econômica da profissão e a divisão sexual hierarquizada das funções pertencentes à profissão, sendo normalmente acompanhados por uma queda da remuneração média (Lemos *et al.*, 2015).

Pesquisas anteriores apontam para existência da desigualdade salarial entre *controllers*, com homens possuindo, em média, remuneração entre 10 e 12 salários mínimos, diferente do grupo feminino, que possui média corresponde a uma remuneração entre 7 e 9 salários mínimos (Silva; Ames; Giordani, 2020). Em escritórios de pequeno porte essa realidade se repete, pois não há uma distribuição equitativa de salários entre os gêneros (Santos; Melo; Batinga, 2021). Borsatto, Zaboti e Araújo (2020) identificaram uma redução média de 28,8% na remuneração de contadoras mulheres no Brasil.

As determinações estruturais naturalizadas dificultam o desenvolvimento de novas percepções e práticas, o que implica na perpetuação de um quadro problemático e estigmatizante, mesmo no contexto brasileiro onde há avanços normativos significativos (Lima, 2018). Assim, para que haja mudança é necessário que se tenha consciência das divergências existentes para o desenvolvimento e implementação de políticas igualitárias, o que leva à formulação da segunda hipótese de pesquisa:

- **H2: A desigualdade salarial na profissão contábil é percebida de forma diferente por homens e por mulheres.**

Mesmo diante do aumento da participação feminina nas organizações contábeis, as mulheres ainda enfrentam desigualdades e ausência de oportunidades, como o fenômeno do teto de vidro, que descreve as barreiras evidenciadas pelas mulheres em decorrência exclusiva do gênero (Zabotti, 2017). Por vezes, essas barreiras podem ser invisíveis e caracterizadas como teto de vidro, dada a discriminação e o acesso desigual aos recursos que dificultam a ascensão profissional das mulheres (Fragalla *et al.*, 2020).

De acordo com o estudo de Kyriacou (2016), os homens são retratados como dominantes enquanto as mulheres ficam com papéis de apoio e escuta. Isso tem como resultado a marginalização e exclusão da mulher e reforça certos estereótipos de gênero. Lemos *et al.* (2015), em sua pesquisa, observam a existência de estereótipos e uma naturalização dos papéis de gênero e da segregação entre funções dentro da profissão contábil. Assim, consolida-se o entendimento de que as mulheres possuem uma maior capacidade para as atividades operacionais da área por serem mais detalhistas e dóceis do que o homem, o que contribui para a consolidação de barreiras que impedem as mulheres de alcançarem altos cargos nas empresas. Para Santos, Melo e Batinga (2021) a presença do “teto de vidro” é fortalecida pela reprodução de valores e crenças da dominação masculina vinculados às próprias mulheres e a percepção de que isso seja algo natural. Essa situação dificulta o desenvolvimento de novas percepções e práticas (Lima, 2018) e pode ser ainda mais limitante quando compreendido de forma diferente por homens e mulheres. É necessário que a compreensão sobre a percepção existente sobre a situação seja clara, de forma a viabilizar o desenvolvimento de políticas

que visem a igualdade de acesso a oportunidades entre os gêneros. Desta forma, a terceira hipótese formulada é que:

- **H3: Homens e mulheres percebem de forma diferente a existência de barreiras nas organizações que impedem as mulheres de alcançarem cargos de liderança.**

De acordo com Vidwans e Cohen (2020), a carreira e a vida pessoal não são componentes distintos e desconectados, mas sim uma combinação de arranjos negociados pelos indivíduos e fortemente influenciados por forças sociais e situacionais, onde a mulher é mais impactada pelas responsabilidades familiares. O estilo de vida escolhido pelas mulheres, como ter ou não ter filhos, é um fator de restrição para o desenvolvimento na carreira (Flynn; Earle; Cross, 2015). Assim, os filhos têm um papel significativo nesse contexto sendo núcleo de muitos conflitos trabalho-família, visto ser difícil separar a maternidade da progressão na carreira (Vidwans; Cohen, 2020).

Esta situação não impacta da mesma forma homens e mulheres. Vidwans e Cohen (2020) evidenciaram em seu estudo que mulheres precisavam dar pausas na carreira por causa das responsabilidades familiares, enquanto isso não aconteciam com os homens. Além disso, a situação das mulheres contrastava com a situação dos homens, que foram capazes de focar em suas carreiras em maior medida como consequência de seu apoio conjugal. Desta forma, a quarta hipótese de pesquisa formulada é:

- **H4: O contexto familiar afeta o desenvolvimento da carreira de homens e mulheres de forma diferente.**

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa é classificada como uma pesquisa quali-quantitativa. A pesquisa qualitativa foi realizada para identificar na literatura os desafios enfrentados pelas mulheres no exercício da profissão contábil por meio da revisão sistemática da literatura. Desta forma, viabilizou a elaboração do questionário aplicado na *Survey* para identificar a percepção dos profissionais contábeis sobre os desafios enfrentados pelas mulheres no exercício da profissão contábil. A partir dos dados obtidos, foi realizada uma análise quantitativa de forma descritiva, por meio da estatística descritiva. As diferenças entre respostas de homens e mulheres foi avaliada pela MANOVA.

A revisão sistemática da literatura foi realizada utilizando o método proposto por Massaro, Dumay e Guthrie (2016), o qual considera os princípios da transparência, inclusividade, natureza explicativa e heurística, o que permite fornecer informações confiáveis e sólidas. Com o intuito de identificar e selecionar estudos que possibilitasse a identificação dos desafios enfrentados pelas mulheres na profissão contábil.

A pergunta que orientou a revisão sistemática da literatura foi “Quais são os principais desafios enfrentados pelas mulheres durante o exercício da profissão contábil?”. Esta foi realizada por meio da base de dados Scopus no dia 11 de agosto de 2022. A expressão booleana utilizada nos campos títulos, resumo e palavras-chave foi: (“gender inequality” and “accounting profession”). Esta busca retornou seis artigos, e a partir das referências destes documentos foram encontradas outras sete pesquisas dos mesmos autores identificados pela palavra-chave, que se relacionavam ao tema totalizando treze documentos. De forma complementar, foi realizada uma busca no Google acadêmico com as mesmas palavras-chave no idioma português e identificou-se cinco artigos de autores brasileiros

publicados em revistas científicas considerados aderentes à pesquisa. Portanto, a amostra final foi composta por dezoito documentos.

Os resultados da revisão sistemática permitiram a identificação dos desafios enfrentados pelas mulheres no exercício da profissão contábil, os quais são apresentados no capítulo de resultados, Quadro 1. A partir desses dados, foi elaborada uma *survey*, que se trata de uma pesquisa de levantamento de opinião, por meio de uma coleta de informações sobre os indivíduos e sobre os grupos sociais a que pertencem (Forza, 2002).

A *survey* foi realizada com uma amostra de profissionais contadores, homens e mulheres atuantes no mercado de trabalho no Brasil. Foi utilizada a amostragem por conveniência, que é uma técnica não-probabilística, onde são selecionados membros da população mais acessíveis. O questionário foi enviado pela rede social LinkedIn. Foi utilizado como critério de inclusão os respondentes brasileiros formados em Ciências Contábeis e atuantes na profissão. Como critério de exclusão, todos os profissionais que não possuíam formação na área contábil e os que não possuíam experiência na profissão.

A *survey* foi desenvolvida na plataforma Google Forms e estruturada em duas partes. A primeira busca entender o perfil dos participantes, e a segunda foi composta por doze afirmativas com base nos desafios enfrentados pelas mulheres, que foram encontrados na literatura durante a realização da revisão sistemática e as quais permitem avaliar as hipóteses formuladas. A Figura 1 ilustra a relação das hipóteses com as assertivas do questionário pautados nos desafios enfrentados pelas mulheres.

A relevância das afirmativas foi medida por uma escala Likert de cinco pontos, assim como em Santos *et al.* (2021), sendo elas: 1 - Discordo Totalmente, 2 - Discordo Parcialmente, 3 - Indiferente, 4 - Concordo Parcialmente e 5 - Concordo Totalmente.

O questionário passou por um pré-teste, onde cinco profissionais e três docentes avaliaram sua compreensibilidade e sua coerência. Não foram necessários ajustes. Em seguida, foi enviado pela internet durante o mês de outubro de 2022, para homens e mulheres contadores brasileiros, utilizando a rede social LinkedIn. Nesta plataforma, foi utilizado na busca pelos profissionais contadores, a palavra “Ciências Contábeis” e filtrado pelos profissionais que estavam localizados no Brasil.

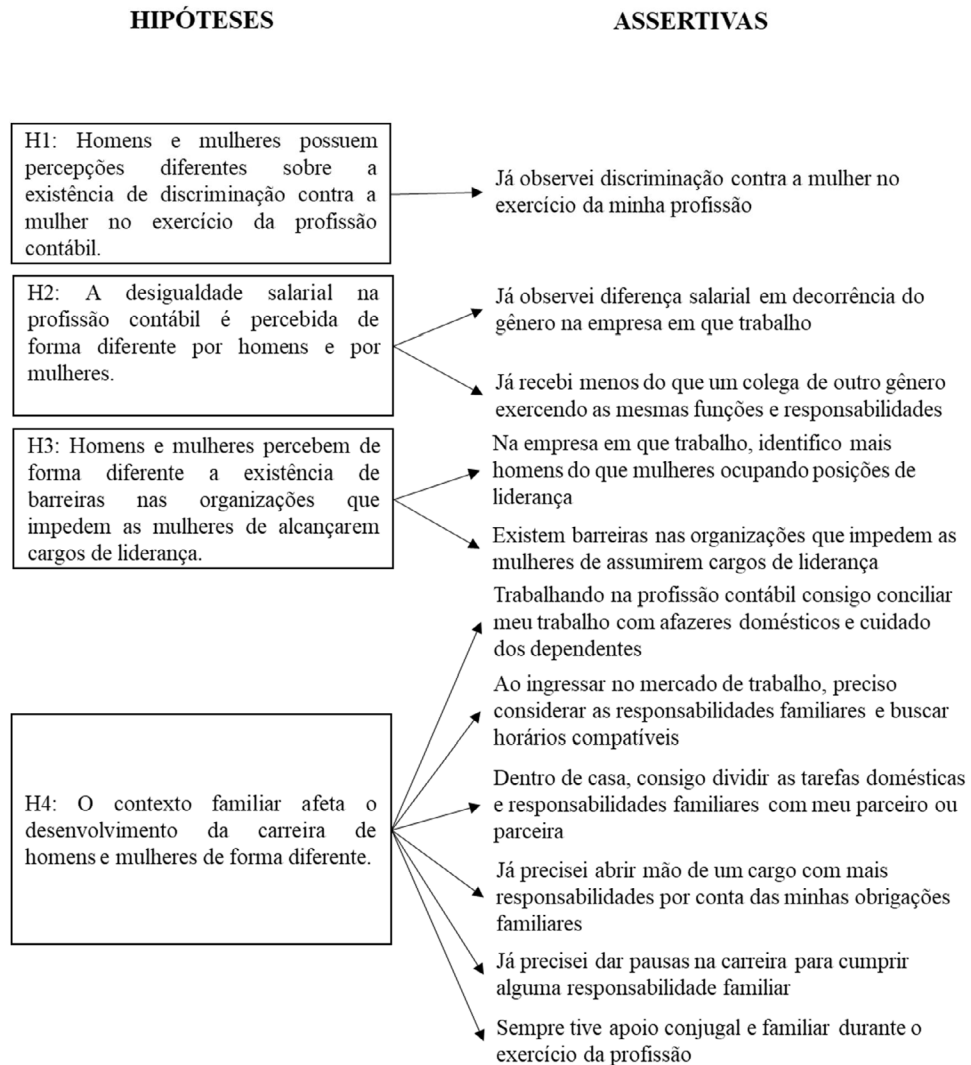
O questionário foi enviado para um total de 432 pessoas, sendo 228 mulheres e 204 homens. Foram recebidas 163 respostas, um retorno de 37,7%, sendo 107 mulheres e 56 homens. Foram descartadas nove respostas por serem de profissionais ainda em formação na área contábil. Assim, foram consideradas 154 respostas válidas, 101 mulheres e 53 homens. O anonimato dos respondentes foi garantido. A confiabilidade do questionário foi assegurada pelo cálculo do coeficiente Alfa de Cronbach, utilizando-se o software SPSS Statistics. O coeficiente possui uma medida de 0.78 de confiabilidade, ou seja, por estar enquadrado no intervalo 0.61 e 0.80, possui um nível de confiança substancial (Landis; Koch, 1977).

Os dados foram tabulados no Microsoft Excel e analisados utilizando estatística descritiva e a Análise de Variância Multivariada (MANOVA), realizadas pelo software SPSS Statistics. A MANOVA mede as diferenças para duas ou mais variáveis dependentes métricas com base em um conjunto de variáveis categóricas (não métricas) que atuam como variáveis independentes, e os resultados fornecidos são exibidos por comparação com o nível de significância (Hair *et al.*, 2009). A hipótese formulada é acatada quando *p* for menor ou igual a 0,05, mostrando que há uma diferença entre as médias dos grupos.

Foi realizado no presente estudo o *Bootstrapping* para corrigir desvios de normalidade da amostra e para obter maior confiabilidade nos resultados, e o Rastreo de Pillai, por ser

considerado a estatística mais robusta para proteção geral contra desvios da normalidade e homogeneidade (Tabachnik; Fidell; Ullman, 2007).

Figura 1 – Relação das hipóteses com as assertivas do questionário



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1.1 Revisão Sistemática

Alguns estudos evidenciam a existência da discriminação de gênero na profissão contábil e de desafios enfrentados pelas mulheres no exercício da profissão. Na Tabela 1, são sintetizados os desafios enfrentados pelas mulheres e a respectiva fundamentação teórica, os quais foram utilizados para embasar o desenvolvimento das hipóteses no capítulo 2.3 do referencial teórico, bem como a formulação do questionário.

Tabela 1 – Desafios enfrentados pelas mulheres

DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES	FUNDAMENTO TEÓRICO
Discriminação quanto ao gênero.	Santos, Melo e Batinga (2021)
Desigualdades salariais entre os gêneros no exercício da mesma função	Lemos <i>et al.</i> (2015); Santos, Melo e (2021); Silva, Ames e Giordni (2020); Zabotti (2017); Lodh e Nandy (2017); Szewieczek <i>et al.</i> (2017); Tiron-Tudor e Faragalla (2022)
Dupla jornada. Além do emprego, possui a responsabilidade de cuidar dos afazeres domésticos e dos dependentes.	Lemos <i>et al.</i> (2015); Santos, Melo e (2021); Silva, Ames e Giordni (2020); Zabotti (2017); Lodh e Nandy (2017); Szewieczek <i>et al.</i> (2017); Tiron-Tudor e Faragalla (2022)
Pausas na carreira por conta de responsabilidade familiar e da maternidade.	Vidwans e Cohen (2019); Faragalla <i>et al.</i> (2020); Haynes (2017)
A maternidade é um desafio que impede muitas mulheres a alcançarem cargos mais elevados dentro da organização.	Vidwans e Cohen (2019); Faragalla <i>et al.</i> (2020); Haynes (2017)
Estereótipos de gênero. O papel considerado normal para as mulheres é relacionado com a amorosidade e maternidade, enquanto o sustento da casa é relacionado aos homens.	Lemos <i>et al.</i> (2015); Santos, Melo e Batinga(2021); Zabotti (2017)
Estereótipos de gênero. O papel considerado normal para as mulheres é relacionado com a amorosidade e maternidade, enquanto o sustento da casa é relacionado aos homens.	Santos, Melo e Batinga. (2021); Zabotti (2017); Szewieczek <i>et al.</i> (2017); Faragalla <i>et al.</i> (2020); Faragalla e Tiron-Tudor (2020); Tiron-Tudor e Faragalla (2018)

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

4.1.2 Estatística Descritiva

O perfil dos respondentes é apresentado na Tabela 2. Esta amostra é composta, majoritariamente, por pessoas do sexo feminino (66%), jovens na faixa etária de 20 e 30 anos (64%).

Cerca de 57% possuem graduação e 27% possuem algum tipo de pós-graduação. A maior parte da amostra é composta por pessoas solteiras (68%), sem filhos (73%) e residentes na região Sudeste (34%) do país, seguida pelas regiões Sul (24%) e Nordeste (22%).

Tabela 2 – Perfil dos respondentes

VARIÁVEIS	DESCRIÇÃO	FEMININO	MASCULINO	TOTAL DE RESPONDENTES	%
Gênero	Feminino	101	0	101	66%
	Masculino	0	53	53	34%
	Total	101	53	154	100%
Idade	20 e 25 anos	37	22	59	38%
	26 e 30 anos	27	13	40	26%
	31 e 35 anos	14	5	19	12%
	36 e 40 anos	11	3	14	9%
	41 e 45 anos	5	4	9	6%
	46 e 50 anos	3	2	5	3%
	51 e 65 anos	4	4	8	5%
	Total	101	53	154	100%
Estado Civil	Solteiro (a)	68	36	104	68%
	Casado (a)	27	16	43	28%
	Divorciado (a)	4	1	5	3%
	Viúvo (a)	2	0	2	1%
	Total	101	53	154	100%
Filhos	Não possui	73	40	113	73%
	Um	18	5	23	15%
	Dois	9	6	15	10%
	Mais de dois	1	2	3	2%
	Total	101	53	154	100%

VARIÁVEIS	DESCRIÇÃO	FEMININO	MASCULINO	TOTAL DE RESPONDENTES	%
Nível de Escolaridade	Graduação	61	27	88	57%
	Especialização	25	16	41	27%
	Mestrado	9	6	15	10%
	Doutorado	6	4	10	6%
	Total	101	53	154	100%
Região	Região Centro-Oeste	11	7	18	12%
	Região Nordeste	25	9	34	22%
	Região Norte	7	6	13	8%
	Região Sudeste	35	17	52	34%
	Região Sul	23	14	37	24%
	Total	101	53	154	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Na Tabela 3 são apresentadas informações sobre os aspectos profissionais dos respondentes. Observa-se que apenas 16% dos participantes da pesquisa são trabalhadores do setor público e 4% autônomos. Em todos os tipos de organização há mais mulheres do que homens participando da pesquisa. As funções que os participantes mais ocupam são a de auxiliar (18%) e de auditor (16%). Em ambos os casos, há mais do que o dobro de mulheres ocupando cada cargo. No entanto, no cargo de *controller*, cuja concentração de respondentes foi a menor (3%), não há nenhuma mulher ocupando este cargo.

Tabela 3 – Carreira na profissão contábil

VARIÁVEIS	DESCRIÇÃO	FEMININO	MASCULINO	TOTAL DE RESPONDENTES	%
Tipo de organização	Empresa privada	38	18	56	36%
	Escritório	22	12	34	22%
	Empresa de auditoria	22	10	32	21%
	Órgão público	14	10	24	16%
	Autônomo	4	2	6	4%
	Instituição financeira	1	1	2	1%
	Total	101	53	154	100%
Função	Auxiliar	19	9	28	18%
	Auditor	18	7	25	16%
	Analista	17	4	21	14%
	Contador	10	10	20	13%
	Estagiário	10	1	11	7%
	Acadêmico	7	4	11	7%
	Assistente	6	4	10	6%
	Consultor	5	9	14	9%
	Controller	0	4	4	3%
	Outros	9	1	10	6%
	Total	101	53	154	100%
Tempo de atuação na área contábil	Menos de 1 ano	25	2	27	17%
	1 a 2 anos	19	17	36	24%
	3 a 4 anos	17	9	26	17%
	5 a 6 anos	12	7	19	12%
	7 a 8 anos	8	2	10	7%
	9 a 10 anos	5	3	8	5%
	Acima de 10 anos	15	13	28	18%
	Total	101	53	154	100%

VARIÁVEIS	DESCRIÇÃO	FEMININO	MASCULINO	TOTAL DE RESPONDENTES	%
Faixa salarial	Até R\$3.636,00	70	30	100	65%
	R\$3.636,01 - R\$6.060,00	15	7	22	14%
	R\$6.060,01 - R\$10.908,00	9	6	15	10%
	R\$10.908,01 - R\$14.544,00	6	4	10	7%
	Acima de R\$14.544,01	1	6	7	5%
	Total	101	53	154	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

No que diz respeito ao tempo de atuação na área, verifica-se na Tabela 3 que 58% dos respondentes têm até cinco anos de experiência no mercado contábil. Observando-se a faixa salarial, 100 respondentes (65%) recebem até 3 salários mínimos (30 homens e 70 mulheres). Na faixa acima de onze salários mínimos, encontra-se a menor concentração de respondentes (5%), sendo que dos sete respondentes desta faixa, há apenas mulher.

Em relação aos desafios enfrentados no exercício da profissão contábil, foram elaboradas 12 afirmativas de acordo com a literatura, de forma a observar a percepção que os participantes têm sobre estas assertivas. Para tanto, a relevância das respostas foi medida por uma escala Likert de cinco pontos: 1 - Discordo Totalmente, 2 - Discordo Parcialmente, 3 - Indiferente, 4 - Concordo Parcialmente e 5 - Concordo Totalmente. Na Tabela 4 é apresentada a frequência de resposta para as questões.

Tabela 4 – Frequência das respostas por assertiva.

NÚMERO	ASSERTIVAS	RESPONDENTE	DT	DP	I	CP	CT
1	Já observei discriminação contra mulher no exercício da minha profissão	Feminino	14%	13%	5%	33%	36%
		Masculino	28%	28%	2%	28%	13%
2	Já observei diferença salarial em decorrência do gênero na empresa em que trabalho	Feminino	35%	12%	11%	18%	25%
		Masculino	57%	11%	6%	17%	9%
3	Já recebi menos que um colega de outro gênero exercendo as mesmas funções e responsabilidades	Feminino	37%	14%	13%	18%	19%
		Masculino	40%	17%	11%	19%	13%
4	Na empresa onde trabalho, identifico mais homens do que mulheres ocupando posições de liderança	Feminino	25%	18%	4%	12%	42%
		Masculino	32%	26%	11%	8%	23%
5	Existem barreiras nas organizações que impedem as mulheres de assumirem cargos de liderança	Feminino	20%	13%	11%	34%	23%
		Masculino	34%	23%	9%	25%	9%
6	Trabalhando na profissão contábil consigo concilia meu trabalho com afazeres domésticos e cuidado dos dependentes	Feminino	16%	25%	14%	25%	21%
		Masculino	8%	26%	17%	32%	17%
7	Ao ingressar no mercado de trabalho, preciso considerar as responsabilidades familiares e buscar horários compatíveis com as demandas domésticas e educação dos filhos	Feminino	17%	6%	15%	25%	38%
		Masculino	11%	19%	13%	32%	25%
8	Dentro de casa consigo dividir as tarefas domésticas e responsabilidades familiares com meu parceiro ou parceira	Feminino	14%	15%	19%	24%	29%
		Masculino	4%	13%	21%	19%	43%
9	Já precisei renunciar a um cargo com mais responsabilidades por conta das minhas obrigações familiares	Feminino	46%	11%	20%	10%	14%
		Masculino	51%	11%	21%	9%	8%
10	Já precisei dar pausas na carreira para cumprir alguma responsabilidade familiar	Feminino	44%	8%	17%	14%	18%
		Masculino	49%	23%	17%	11%	0%
11	Sempre tive o paioo conjugal e familiar durante o exercício da profissão	Feminino	14%	11%	11%	20%	45%
		Masculino	11%	2%	13%	23%	51%
12	Na empresa onde trabalho existem políticas para estimular a diversidade de gênero e equidade entre os sexos	Feminino	31%	10%	9%	17%	34%
		Masculino	19%	17%	17%	6%	42%

Legenda: DT: Discordo Totalmente; DP: Discordo Parcialmente; I: Indiferente; CP: Concordo Parcialmente; CT: Concordo Totalmente.

Fonte: Dados da pesquisa.

4.1.3 MANOVA

Foi elaborada uma análise de variância multivariada (MANOVA) com o objetivo de avaliar se havia diferenças entre as respostas de homens e mulheres frente aos desafios enfrentados pelas mulheres de acordo com a literatura. As tabelas 1, 2 e 3 apresentam as estatísticas descritivas de todos os grupos.

O teste M de BOX não acatou o pressuposto de homogeneidade de covariância (M de Box = 151,024; F (105,36769,971) = 1,277, $p = 0,029$). Desta forma, a análise foi realizada utilizando o Traço de Pillai, por ser considerado a estatística mais robusta para proteção geral contra desvios da normalidade multivariada e homogeneidade das matrizes de variância-covariância (Tabachnick; Fidell; Ullman, 2007). Além disso, o procedimento *bootstrapping* (1000 reamostragens: 95% IC BCa) foi realizado para conseguir obter uma maior confiabilidade dos resultados, corrigir desvios de normalidade da amostra e diferenças entre os tamanhos dos grupos, nesse caso havendo mais mulheres do que homens, apresentando um intervalo de confiança de 95% para as diferenças entre as médias (Haukoos; Lewis, 2005).

A MANOVA demonstrou que há diferenças entre as percepções dos homens e mulheres frente aos desafios enfrentados no exercício da profissão contábil [Traço de Pillai = 0,212, F (14, 139) = 2,678, $p = 0,002$; $\eta^2 = 0,212$], com poder observado de 0,987. Os itens nos quais foram observadas diferenças significantes entre sujeitos foram o 1 e 5. No item 1 “Já observei discriminação contra a mulher no exercício da minha profissão”, foi observado um $p=0,000$, com eta parcial quadrado de 0,087. Enquanto no item 5 “Existem barreiras nas organizações que impedem as mulheres de assumirem cargos de liderança” foi observado um $p=0,003$, com eta parcial quadrado de 0,057. Nas outras assertivas todos os Ps foram maiores do que 0,05, o que significa que não houve diferenças significativas entre as médias de respostas entre homens e mulheres.

Diante desses resultados, pode-se afirmar que a hipótese H1 sobre homens e mulheres possuírem percepções diferentes sobre a existência de discriminação contra a mulher no exercício da profissão contábil foi corroborada pelos resultados. A maior parte das mulheres percebe a discriminação de gênero enquanto a maioria dos homens não percebe.

A hipótese H2 referente a desigualdade salarial na profissão contábil ser percebida de forma diferente por homens e por mulheres não foi confirmada. A maior parte das mulheres e dos homens discorda dos itens referentes a desigualdade salarial existir. Porém, ainda é possível perceber que existe uma quantidade de mulheres que concorda com a assertiva, mostrando que não existe um consenso para as mulheres, quando tratado o assunto. Além disso, o resultado pode ter sofrido influência da quantidade de respondentes que trabalham no setor público, visto que nesse setor os salários são determinados por leis.

Quanto à hipótese H3, sobre homens e mulheres perceberem de forma diferente a existência de barreiras nas organizações que impedem as mulheres de alcançarem cargos de liderança foi confirmada. Mesmo que não haja diferença entre a percepção desses grupos sobre haver mais homens do que mulheres em suas respectivas empresas ocupando cargo de liderança.

A hipótese H4, sobre o contexto familiar afetar o desenvolvimento da carreira de homens e mulheres de forma diferente não foi confirmada. Isto pode ter sofrido influência do fato de a amostra da pesquisa ter sido composta por maioria de pessoas solteiras sem filhos. Porém, foi possível perceber que as mulheres que possuíam filhos, tinham maior tendência de realizar pausas em suas carreiras, ou renunciar a cargos com mais responsabilidades diferente dos respondentes homens.

4.2 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados da pesquisa demonstram que as mulheres brasileiras percebem a existência da discriminação de gênero no exercício da profissão contábil, corroborando os resultados de Santos, Melo e Batinga (2021), diferentemente do que é percebido pelos homens, que em sua maioria não perceberam a ocorrência desta. Assim, este resultado corrobora os achados de Silva, Ames e Giordni (2020). Isto deixa evidente que, de forma geral, os homens não são sensíveis às dificuldades que as mulheres enfrentam no dia a dia da profissão. Assim, há uma naturalização da dominação masculina, a qual não é percebida por eles (Santos; Melo; Batinga, 2021) e que pode contribuir para perpetuação do quadro de desigualdade de gênero na profissão contábil (Lima, 2018).

Em relação à desigualdade salarial, as mulheres parecem não possuir um consenso sobre a questão. Porém, é possível perceber pelos resultados da estatística descritiva que, por faixa salarial, há um percentual maior de homens respondentes que recebem salários nas duas últimas faixas (19%), se comparados com o percentual de mulheres (7%). Enquanto na primeira faixa salarial, tem-se 70% das mulheres participantes da pesquisa e 30% dos homens. Este resultado traz importantes reflexões sobre a existência de desigualdade salarial na profissão contábil em decorrência do gênero e fortalece as evidências trazidas por Silva, Ames e Giordni (2020), que comprovaram que mulheres possuem remuneração inferior aos homens no cargo de *controller*.

Outra questão é o fenômeno do teto de vidro, que para Sze-wieczek *et al.* (2017) está fortemente enraizado na vida profissional das mulheres contadoras e é particularmente visível nas mais altas posições gerenciais. A existência desse fenômeno é percebida na realidade da profissão contábil no Brasil. A partir da análise dos dados da pesquisa, observa-se que grande parte das mulheres percebem que existem barreiras que as impedem de chegar a cargos mais altos nas organizações. Além disso, elas percebem que nas empresas em que trabalham há mais homens do que mulheres em posições de liderança. Assim, a presença feminina ainda é bastante inferior do que a masculina em altos cargos (Tiron-Tudor; Faragalla, 2022). Este resultado está coerente com os de Santos, Melo e Batinga. (2021), que evidenciaram que as contadoras ainda enfrentam dificuldades para assumirem cargos elevados nas organizações.

Os homens discordam dessa realidade e veem a questão de forma diferente. Estes resultados indicam que a percepção sobre a existência de barreiras para que as mulheres cheguem em cargo de liderança é mais intensa no grupo do gênero feminino e que elas não se sentem representadas em cargos de liderança. Importante salientar que para que haja mudança é preciso reconhecer a existência do problema ou da situação. Caso contrário, os valores culturais de dominação masculina da profissão continuarão a ser reproduzidos e legitimados, causando entraves ao processo de igualdade e perpetuando a desigualdade de gênero na divisão do trabalho (Lima, 2018; Santos; Melo; Batinga, 2021).

Isso reflete diretamente no desenvolvimento de políticas de equidade de gênero. Inclusive, os resultados para a assertiva 12, sobre as empresas realizarem políticas para estimular a diversidade e igualdade, demonstram que pouco mais da metade dos respondentes, 26 homens e 53 mulheres, reconhecem que as empresas nas quais trabalham desenvolvem políticas nesse sentido. Isto deixa evidente que muitas empresas no Brasil ainda não possuem po-

líticas a favor da igualdade entre homens e mulheres. Sendo assim, elas não se comprometem com o alcance do ODS 5, conforme esperado pela ONU. Este resultado reforça a expectativa do relatório Global Gender (WORD ECONOMICAL FORUM, 2020), o qual destaca que a pandemia atrasará o alcance do ODS 5 em cem anos, sendo feita uma projeção de que a igualdade de gênero só será alcançada em 135 anos. Nesse sentido, é imprescindível que tanto grandes quanto pequenas empresas assumam sua responsabilidade em contribuir com o alcance dos objetivos do desenvolvimento sustentável e a igualdade de gênero.

Em relação à forma como o contexto familiar afeta o desenvolvimento da carreira dos profissionais participantes do estudo, observa-se que, apesar de a maior parte dos respondentes, tanto homens quanto mulheres, concordarem que precisam considerar as responsabilidades familiares e buscar horários compatíveis com as demandas domésticas e cuidados com os filhos, eles conseguem conciliar estas questões. No entanto, dentre aqueles que não conseguem conciliar trabalho, casa e família, há um número maior de mulheres enfrentando esta dificuldade. Desta forma, muitas mulheres, ainda, acumulam os efeitos da dupla jornada (Zabotti, 2017), o que pode afetar sua carreira profissional (Tiron-Tudor; Faragalla, 2022).

Mas de forma geral, os homens e as mulheres participantes desta pesquisa encontram apoio nos seus parceiros e conseguem dividir as tarefas do lar e responsabilidades familiares. Assim, em sua maioria, não tiveram necessidade de renunciar a um cargo com mais responsabilidades ou dar pausas na carreira para cuidar das obrigações familiares. Este resultado é coerente para uma amostra de maioria solteira e sem filhos, visto que, de acordo com Vidwans e Cohen (2020), as responsabilidades familiares variam com existência de filhos e com a necessidade de sustento do cônjuge influenciando as aspirações de carreira.

Ao observar o grupo de pessoas que encontram dificuldades de conciliar estas questões, nota-se que são as mulheres que mais têm dificuldades em encontrar apoio familiar e, conseqüentemente, conciliar sua carreira com os afazeres domésticos. Assim, muitas vezes as mulheres precisam colocar suas famílias em primeiro lugar e dar pausas em suas carreiras, diferentemente dos homens (Vidwans; Cohen, 2020).

5. CONCLUSÃO

O objetivo do presente estudo consistiu em analisar como mulheres e homens enxergam a discriminação de gênero na profissão contábil e os desafios enfrentados pelas mulheres no exercício da profissão. Para alcançar o objetivo, foi realizada uma revisão sistemática da literatura e uma *survey*. Os dados foram analisados a partir da estatística descritiva e da MANOVA.

Os dados obtidos pela revisão sistemática demonstraram que a desigualdade de gênero pode ser percebida na profissão contábil e que as mulheres enfrentam dificuldades no exercício da profissão em decorrência dela. Os desafios enfrentados por elas estão relacionados com a dupla jornada, o teto de vidro, a dificuldades da maternidade, a responsabilidades do lar recaírem sobre a mulher, desigualdade de salários e de oportunidades, discriminação e estereótipos de gênero.

A estatística descritiva da *Survey* permitiu observar que, de forma geral, a maior parte das mulheres participantes desta pesquisa reconhece a existência dos desafios identificados na literatura no exercício da profissão contábil. No entanto, a maior parte dos homens tem dificuldade em perceber estas complicações no dia a dia das mulheres. A MANOVA evidenciou que, de forma específica, há uma diferença entre as percepções de homens e mulheres em relação a existência de discriminação contra a mulher e em relação a existência de barreiras que impedem que as mulheres alcancem cargos mais altos nas organizações.

Essa diferença de percepção e a falta de reconhecimento por parte dos homens da realidade enfrentada pelas mulheres é um fator que contribui para a perpetuação das desigualdades de gênero existente na profissão contábil. O fato de não se reconhecerem a existência de um problema, é impeditivo para o desenvolvimento de soluções, ou no caso, de políticas que visem a igualdade de gênero na profissão. Assim, perpetua-se a sobrecarga de tarefas, responsabilidades, e a falta de reconhecimento do esforço e da capacidade das mulheres, levando-as, por vezes, ao desânimo, à frustração e à exaustão.

Os resultados desta pesquisa trazem importantes contribuições teóricas para literatura sobre (des)igualdade de gênero na profissão contábil e importantes contribuições práticas para a profissão contábil, ao trazer luz para realidade vivida pelas contadoras, e para as empresas, ao destacar a necessidade de maior engajamento destas com o ODS 5. Desta forma, esta pesquisa contribui para que haja avanços no cumprimento da Agenda 2030 e na discussão e implementação de políticas que favoreçam a redução da desigualdade de gênero, mesmo em empresas de pequeno e médio porte e setor público.

Esta pesquisa tem como limitação o uso de uma amostra não probabilística. Assim, os resultados desta pesquisa não podem ser generalizados e devem ser interpretados com cautela. Sugere-se que pesquisas futuras procurem usar amostras probabilísticas ou mesmo investigar mais a fundo o tema em contextos específicos, sejam eles regionais, locais ou setoriais. Além disso, buscar compreender como os diferentes fatores ou mesmo características pessoais influenciam na percepção da existência da discriminação em decorrência do gênero na profissão contábil e na existência de desafios enfrentados pelas mulheres pode ser muito útil para o desenvolvimento de políticas públicas ou institucionais.

REFERÊNCIAS

BORSATTO JUNIOR, José Luiz; ZABOTTI, Evelylyn Danielly; ARAÚJO, M. da P. Gênero, Etnia e Raça: Débito ou Crédito na Contabilidade. **Contabilidade Vista e Revista**, v. 31, n. 2, p. 68-94, 2020. BOURDIEU, P. (2007). A dominação masculina (5. ed.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (2022). Profissionais ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por gênero. Recuperado de: <https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>.

FARAGALLA Widad A.; TIRON-TUDOR, Adriana. Gender as a dimension of inequality in accounting organizations and developmental HR strategies. **Administrative Sciences**, v. 10, n. 1, p. 1, 2019.

FARAGALLA, Atena; TIRON-TUDOR, Adriana; STANCA, Liana. The Women in the Audit Profession-Key Highlights Regarding Gender Entrepreneurship in Romania. **Audit Financiar**, v. 18, n. 157, 2020.

- FLYNN, Antoinette; EARLIE, Emily Kate; CROSS, Christine. Gender equality in the accounting profession: one size fits all. **Gender in Management: An International Journal**, v. 30, n. 6, p. 479- 499, 2015.
- FORZA, Cipriano. Survey research in operations management: a process-based perspective. **International journal of operations e production management**, 2002.
- HAIR JUNIOR, J. F.; Anderson, R. E.; Tatham, R. L.; Black, W. C. (2009). Análise multivariada de dados. (9º ed.). Porto Alegre: Bookman.
- HAUKOOS, Jason S.; LEWIS, Roger J. Advanced statistics: bootstrapping confidence intervals for statistics with “difficult” distributions. **Academic emergency medicine**, v. 12, n. 4, p. 360-365, 2005. HAYNES, Kathryn. Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 43, p. 110-124, 2017.
- HEPP, Paula; SOMERVILLE, Claire; BORISCH, Bettina. Accelerating the United Nation’s 2030 global agenda: why prioritization of the gender goal is essential. **Global Policy**, v. 10, n. 4, p. 677-685, 2019. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Recuperado de: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html#:~:text=Eliminar%20todas%20as%20formas%20de%20viol%C3%Aancia%20contra%20todas%20as%20mulheres,sexual%20e%20de%20outros%20tipos>. Acessado em 29/09/2022.
- LANDIS, J. Richard; KOCH, Gary G. The measurement of observer agreement for categorical data. **biometrics**, p. 159-174, 1977.
- LEMOS JÚNIOR, Luiz Carlos; DA SILVEIRA, Nereida Salette Paulo; SANTINI, Rafael Barufaldi. A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 9, n. 1, 2015.
- KYRIACOU, Orthodoxia. Accounting for images of ‘equality’ in digital space: towards an exploration of the Greek accounting professional institute. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 35, p. 35-57, 2016.
- LEHMAN, Cheryl. We’ve come a long way! Maybe! Re-imagining gender and accounting. **Accounting, Auditing e Accountability Journal**, v. 25, n. 2, p. 256-294, 2012.
- LODH, Suman; NANDY, Monomita. Gender inequality and disabled inclusivity in accounting higher education and the accounting profession during financial crises. **Industry and Higher Education**, v. 31, n. 5, p. 335-347, 2017.
- MARTÍNEZ-FERRERO, Jennifer; GARCÍA-MECA, Emma. Internal corporate governance strength as a mechanism for achieving sustainable development goals. **Sustainable Development**, v. 28, n. 5, p. 1189-1198, 2020.
- MASSARO, Maurizio; DUMAY, John; GUTHRIE, James. On the shoulders of giants: undertaking a structured literature review in accounting. **Accounting, Auditing e Accountability Journal**, 2016.
- GUEDES, Mylena. Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil, diz o IBGE. **CNN Brasil**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge/>. Acesso em: 05/09/2022.
- NAÇÕES UNIDAS BRASIL (n.d.). Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acessado em 05/10/22.
- SANTOS, Márcia Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; BATINGA, Georgiana Luna. Representatividade da Mulher Contadora em Escritórios de Contabilidade e a Desigualdade de Gênero na Prática Contábil: Uma Questão ainda em Debate?. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 16, n. 1, p. 148-163.
- SANTOS, I. F.; SILVA, L.K.S.; NASCIMENTO, C. P.S.; FORTE, H.C. (2021). Representatividade feminina: percepção das mulheres acerca dos desafios enfrentados na área contábil. **Revista Brasileira de Negócios e Desenvolvimento Regional (RBNDR)**, 8(1), 47-65.
- SILVA, Marcia Zanievicz; AMES, Alice Carolina; DA SILVA GIORDANI, Mikaéli. Discriminação salarial de gênero e a percepção dos agentes: análise na profissão de controller. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 19, n. 1, p. 10, 2020.
- SZEWIECZEK, Aleksandra; STROJEK-FILUS, Marzena; SULIK-GÓRECKA, Aleksandra. Preliminary research on the glass ceiling phenomenon in accounting and financial audit practice in Poland. **Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości**, n. 94 (150), p. 159-172, 2017.
- TABACHNICK, B. G., FIDELL, L. S., e ULLMAN, J. B. Using Multivariate Statistics (Vol. 5). Boston, MA: Pearson, 2007.
- TIRON-TUDOR, Adriana; FARAGALLA, Widad Atena. Intersections of women’s identities in professional accountancy careers. **Qualitative Research in Accounting e Management**, n. ahead-of- print, 2022.
- TIRON-TUDOR, Adriana; FARAGALLA, Widad Atena. Women career paths in accounting organizations: Big4 scenario. **Administrative sciences**, v. 8, n. 4, p. 62, 2018.
- VIDWANS, Mohini; COHEN, David A. Women in accounting: Revolution, where art thou?. **Accounting History**, v. 25, n. 1, p. 89-108, 2020.
- WORD ECONOMICAL FORUM. (2022). Global Gender Gap Report 2022. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf. Acessado em 09/09/22.
- YARRAM, Subba Reddy; ADAPA, Sujana. Board gender diversity and corporate social responsibility: Is there a case for critical mass?. **Journal of Cleaner Production**, v. 278, p. 123319, 2021.
- ZABOTTI, Evelyn Danielly et al. Gênero e Contabilidade no Brasil: Qual é o saldo dessa conta?. 2017. (Dissertação de Mestrado) Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, Paraná, Brasil. Recuperado de: <https://tede.unioeste.br/handle/tede/3506>.