

MULHER CONTABILISTA NOS CONSELHOS DE CONTABILIDADE NO BRASIL: UMA ANÁLISE DO FENÔMENO TETO DE VIDRO¹

Keity Pretto Radaelli²

Prof. Maria de Lurdes Furno da Silva³

RESUMO

O fenômeno Teto de Vidro refere-se à barreira invisível que impede ascensão profissional das mulheres a altos cargos nas instituições. O Conselho Federal de Contabilidade (CFC) tem, entre outras, a finalidade de orientar, normatizar e fiscalizar o exercício da profissão contábil e conta com Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC) nos Estados e no Distrito Federal do Brasil, sendo que todos contam com cargos diretivos compostos por um presidente, vice-presidentes e conselheiros. Este estudo teve como objetivo verificar a representatividade da mulher contabilista em cargos diretivos no CFC/CRC, sob o enfoque do fenômeno Teto de Vidro, a partir de sua participação nos cargos diretivos nas gestões de 2016-2017 e 2018-2019, cujos dados foram obtidos nos respectivos sites federal e estaduais, por meio de uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa e quantitativa e de procedimentos documentais. Com base nos dados analisados, foi verificado que, apesar das mulheres representarem 43% dos profissionais ativos nos CRC, a representação feminina nos cargos diretivos desses órgãos é significativamente inferior. Nos 02 períodos apresentados, a participação feminina nos conselhos e nas vice-presidências não atingiu 30%. Em relação à presidência, as mulheres começaram a ocupar esses cargos somente na década de 1990 e os percentuais de representação no período foram de 18,52% e 25,93%. No CFC, desde 1946, a primeira mulher ocupou o cargo de presidente somente em 2006, sendo presidida por homens nos dois períodos examinados nesse trabalho. Com base nos dados apresentados há indicativo do fenômeno Teto de Vidro nos cargos diretivos do CFC e CRC.

Palavras-chave: Mulher. Contabilidade. Teto de Vidro. Conselhos de Contabilidade.

THE ACCOUNTING WOMAN AND THE GLASS CEILING IN ACCOUNTING COUNCIL

ABSTRACT

The Glass Ceiling phenomenon refers to the invisible barrier that prevents professional advancement of women to senior positions in institutions. The Conselho Federal de Contabilidade (CFC) has, among other things, the purpose of guiding, regulating and supervising the exercise of the accounting profession and counts with Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC) in the States and Federal District of Brazil, all of which executive

¹Trabalho de Conclusão de Curso apresentado, no primeiro semestre de 2018, ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

²Graduanda do curso de Ciências Contábeis da UFRGS. (keityradaelli@hotmail.com).

³Orientadora. Doutora em Economia, Mestre em Economia, Especialista em Auditoria e graduada em Ciências Contábeis. Professora do Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS. (lurdes.furno@ufrgs.br).

positions composed of a president, vice-presidencies and councils. The objective of this study was to verify the representativeness of the female accountant in management positions in the CFC / CRC, under the focus of the Glass Ceiling phenomenon, from her participation in the management positions in the 2016-2017 and 2018-2019 managements, whose data were obtained in the respective federal and state sites, through a descriptive research, with qualitative and quantitative approach and documentary procedures. Based on the data analyzed, it was verified that, although women represent 43% of the active professionals in CRC, the female representation in the executive positions of these bodies is significantly lower. In the 02 periods presented, female participation in councils and vice-presidencies did not reach 30%. In relation to the presidency, women began to occupy these positions only in the decade of 1990 and the representation percentages in the period were of 18,52% and 25,93%. In the CFC, since 1946, the first woman held the position of president only in 2006, being presided over by men in the two periods examined in that work. Based on the data presented, there is indicative of the Glass Ceiling phenomenon in the CFC and CRC management positions.

Keywords: Woman. Accounting. Ceiling glass. Accounting Council.

1 INTRODUÇÃO

As mulheres, desde os primórdios da humanidade, receberam o papel de cuidar da família e dos afazeres domésticos, enquanto o homem recebeu o papel de provedor do sustento da família. Embora com carga de trabalho, na maior parte das vezes, superior a de seus companheiros, as mulheres foram relegadas ao segundo plano no papel das famílias e da sociedade.

Conforme Correa (2010), durante grande parte da história da humanidade o mundo foi dominado por homens, onde as mulheres eram menosprezadas e impedidas de realizar atividades que hoje são consideradas comuns, como, por exemplo, trabalhar fora de casa. O autor ainda salienta que, com muita luta e sacrifício, as mulheres foram, aos poucos, conquistando a chance de se inserir na sociedade e buscando seus direitos, inclusive o de adentrar no mercado de trabalho.

O papel secundário atribuído às mulheres também determinou a condição de desigualdade nas relações de trabalho, mesmo após o rompimento de barreiras em atividades atribuídas somente aos homens por muitos séculos.

Nesse sentido, Proni e Proni (2018) indicam que nos dias atuais, as mulheres se fazem presente na maioria das profissões, incluindo funções que antes eram consideradas masculinas, como engenharia, transporte público e carreira militar. Apesar disso para os autores, o número de mulheres que continuam sofrendo algum tipo de discriminação ou

preconceito é bastante grande, o que se deve à tradição de que algumas profissões ou cargos ainda serem vistos como tradicionalmente como masculinos.

Apesar de as mulheres serem igualmente capazes aos homens, ainda existem desigualdades no que tange a salários e no tratamento nas promoções quanto ao gênero, além disso, as mulheres geralmente ocupam um índice bastante inferior nos postos de trabalho em cargos de comando (MANGANELLI, 2012).

No Brasil, a presença de mulheres em cargos de níveis mais elevados nas organizações ainda é bastante inferior aos homens. Percebe-se a existência de um “afunilamento hierárquico”, isto quer dizer que quanto mais alta a posição na hierarquia de comando, menor é a participação feminina nela, isto mesmo tendo sido observado que o grau de instrução das mulheres é maior do que o dos homens (VAZ, 2013).

A dificuldade para que as mulheres atinjam cargos de comando vem sendo tratada como uma barreira invisível, também conhecida como fenômeno Teto de Vidro.

Silva (2016) destaca que o limite imposto às mulheres é tratado como invisível pelo fato de sua prática não ser identificada facilmente e não ser explícita no mercado de trabalho, ou seja, é sutil, mas forte o suficiente para impossibilitar que as mulheres atinjam os postos mais altos da hierarquia organizacional.

A participação da mulher no mercado de trabalho está em constante aumento e esse fenômeno também está sendo observado na atuação na área contábil. De acordo com dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2018), em 2016, as mulheres contabilistas (contadoras e técnicas em contabilidade) representam 43% dos profissionais de contabilidade no Brasil. Contudo, apesar desse número estar crescendo, as desigualdades e as barreiras impostas às mulheres continuam a existir.

Mesmo sendo um assunto cuja relevância está em crescimento, ainda há carência de estudos sobre a feminização da área contábil e sobre o fenômeno Teto de Vidro na Contabilidade no Brasil. Casa Nova (2012) e Silva, Anzilago e Lucas (2015) realizaram estudos a respeito das questões de gênero no Brasil e constataram que esse assunto é um tema pouco explorado. No entanto, em diversos países como Japão, Irlanda e Reino Unido, estudos sobre este assunto foram realizados, constatando-se que o fenômeno Teto de Vidro também se manifesta na contabilidade em diversos países do mundo (LEMOS, SANTINI; SILVEIRA, 2015).

O CFC é um órgão regulador dos profissionais da área contábil no Brasil e tem representatividade em todos os estados do país, denominados Conselhos Regionais de

Contabilidade (CRC). Tanto o CFC, quanto os CRCs têm seus órgãos diretivos e uma das formas de buscar entender a representatividade feminina em cargos de comando na área contábil é verificar a representação da mulher nesses órgãos que determinam diretrizes para a classe contábil.

Com base nas informações apresentadas, o presente estudo propõe-se a responder o seguinte problema: **Qual a representatividade da mulher contabilista em cargos diretivos nos Conselhos de Contabilidade sob o enfoque do fenômeno Teto de Vidro?**

Assim, o objetivo desta pesquisa é demonstrar a representatividade da mulher contabilista nos Conselho Federal e nos Conselhos Regionais de Contabilidade e também nos cargos diretivos (presidentes e vice-presidentes) sob o enfoque do fenômeno Teto de Vidro.

A abordagem desse assunto justifica-se pela atualidade do tema e devido à carência de textos em relação a esse assunto.

Este artigo se estrutura em cinco seções, incluindo esta introdução. A segunda seção apresenta o referencial teórico, onde são abordados os temas que sustentam a fundamentação do presente estudo e os estudos relacionados. Na terceira seção são apresentados os procedimentos metodológicos adotados para elaborar este estudo e a metodologia utilizada na coleta e análise de dados. A quarta seção apresentará a análise dos resultados obtidos e por fim, na quinta seção, são apresentadas as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nessa seção é apresentada a fundamentação teórica que sustenta o trabalho, tais como a inserção da mulher no mercado de trabalho, a desigualdade entre os gêneros, o fenômeno Teto de Vidro, Contabilidade e o mercado de trabalho contábil, Conselhos Federal e Regionais de Contabilidade, a mulher na Contabilidade e os estudos relacionados.

2.1 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A mulher, dos primórdios até a sua inserção no mercado de trabalho, que se deu mais fortemente a partir da Revolução Industrial, enfrentou grandes desafios.

Para Gomes (2005), nos primeiros tempos, a unidade econômica de produção se centralizava no lar, era ali que se realizavam praticamente todas as atividades necessárias à sobrevivência. As tarefas que necessitavam ser exercidas fora do lar, como por exemplo a

caça e a pesca, eram destinadas somente aos homens, visto que estas exigiam maior disposição física e resistência. Assim, a mulher acabou ficando condicionada a uma posição nuclear na unidade de produção, que também era o seu lar. Nesse momento, iniciou-se uma rígida divisão de trabalho entre os sexos e, com a imposição de uma barreira à mulher para realizar atividades fora do seu lar, foi-se solidificando a ideia de que as tarefas domésticas eram somente dever das mulheres.

Mota e Souza (2010) e Estevens e Neto (2015) concordam que, até meados do século XIX, a sociedade acreditava que somente o homem deveria ser o provedor de sua família e que a função da mulher seria somente educar os filhos e o marido, gerenciar orçamentos, além de todas as outras atividades domésticas imprescindíveis à manutenção do lar. Elas eram dependentes primeiramente do pai e depois, caso casassem, do marido ou dos filhos homens, tendo assim retirada sua autonomia. A legislação e a cultura, geralmente vedavam a elas o desempenho de trabalhos remunerados e conseqüentemente ao mercado de trabalho. Caso precisassem prover sua família devido ao fato de ficarem viúvas ou de pertencerem a uma classe mais pobre, estas recorriam a atividades tais como fabricação de doces e de arranjos de flores, bordados e aulas de piano. Contudo, essas atividades não eram bem vistas pela sociedade, o que criava ainda mais obstáculos para conquistarem o seu espaço no mercado de trabalho.

Para Leite (1994), a partir do século XX, começaram a surgir eventos que favoreceram o crescimento da presença feminina no mercado de trabalho. O primeiro deles foi a Revolução Russa (1917), que tinha como um dos objetivos buscar a igualdade da inserção de homens e mulheres no trabalho e também assegurar a equidade de salários para as mesmas funções independentemente de o cargo ser ocupado por homem ou mulher. Outro acontecimento foi a Grande Recessão, que aumentou significativamente a taxa de desemprego. Então para ajudar com a renda familiar ou, devido ao desemprego do marido, para trazer ao lar a única fonte de proventos, a mulher acabou adentrando no mercado de trabalho, sendo aceita por concordar com uma remuneração menor. Depois, com o surgimento da máquina de escrever e do telefone, surgiram mais vagas que puderam ser ocupadas por mulheres, em escritórios por exemplo, visto que estas atividades não eram interessantes para os homens que preferiam trabalhar em fábricas.

Contudo, para Gomes (2005) e Silva, Silva e Santos (2017), o acontecimento que mais contribuiu com o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho foi a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), a partir daí as mulheres começaram a exercer atividades que até

então eram exclusivamente masculinas ao substituir os homens que estavam em batalha e passaram a ser as principais provedoras de suas famílias. Mesmo após o final da guerra, a força de trabalho masculina diminuiu consideravelmente devido à mortes e mutilações e assim, muitas mulheres assumiram definitivamente a responsabilidade pelos negócios da família e o papel de garantir o sustento do lar.

Manganelli (2012) destaca que no Brasil, o artigo 446 da CLT, que foi revogado em 1989, permitia que a mulher trabalhasse, contudo era facultado ao marido ou ao pai solicitar a rescisão contratual caso um destes julgasse que a continuação do trabalho ameaçasse os vínculos familiares ou oferecesse perigo às condições peculiares da mulher.

Nesse sentido, Barsted e Pitanguy (2006) relatam que até 1968, a mulher casada precisava ter consentimento do marido para exercer vários direitos, inclusive o de trabalhar, sendo que essa situação só mudou devido ao Código Civil brasileiro, que autorizou a mulher a trabalhar sem a prévia permissão do marido. Nesse ponto de vista, os autores consideram a Constituição de 1988 como um marco político e institucional, pois abriu caminhos para várias ações que visaram o amplo desempenho da cidadania pelas mulheres.

Manganelli (2012) ressalta que a atuação das mulheres na atividade econômica no Brasil tomou força a partir da década de 1970, devido ao processo de industrialização e urbanização que incluiu as distintas camadas sociais e juntamente com a crise inflacionária da década de 1980, acabou por criar a necessidade de que as mulheres também contribuíssem com as despesas domésticas. Rocha *et al.* (2014, p. 3) ainda destaca que:

A partir da década de 70 até os dias de hoje, a participação feminina no mercado formal tem apresentado um enorme progresso, que segundo dados do SEBRAE, se em 1970 apenas 18% das mulheres brasileiras trabalhavam, em 2020 a representatividade feminina na população economicamente ativa (PEA) brasileira deve atingir a marca dos 49%.

Para Mota e Souza (2010, p. 5), hoje, apesar da evolução e das conquistas da mulher, ela continua enfrentando diversos desafios e muitas vezes ainda é vítima de preconceito e “mesmo havendo muitas mulheres em posição de destaque no mercado de trabalho, as tarefas domésticas não deixaram de ser consideradas funções inerentes à mulher”. Ainda de acordo com os autores, a mulher continua enfrentando muitas dificuldades em busca de seus direitos, tendo que lutar arduamente para colocar em prática o artigo 5º da Constituição Federal de 1988 que diz que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza e que é garantido a todos o direito à vida, à igualdade, à segurança e à propriedade.

2.2 DESIGUALDADE ENTRE GÊNEROS

Para Pinto e Dórea (2014), gênero caracteriza-se pela maneira como a cultura de cada sociedade comporta-se em relação as diferenças entre os sexos, criando imagens e identidades masculina e feminina. Carvalho (2015), trata o gênero como sendo características das estruturas sociais que de certa forma definem as atribuições inerentes ao homem e a mulher na sociedade, além de construir as relações dentro de padrões para o comportamento feminino e masculino. O autor ainda afirma que:

Gênero transcende apenas homem e mulher. É muito mais do que apenas a diferença biológica entre eles. É o que se espera culturalmente dos seres humanos. Normas de conduta, regras aplicadas ao feminino e ao masculino que são impostas desde antes do nascimento de uma criança (CARVALHO, 2015, p. 27).

Pinto e Dória (2015, p. 9) ainda afirmam que quando se fala da questão de gênero tem-se a visão de que “[...] a condição do homem é aquela apoiada nos estereótipos onde cabe ao homem à função de provedor da casa e por isso detentor econômico do lar, enquanto que a mulher deve obediência e arcar com as funções domésticas e cuidados com os filhos”.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Brasil, em 2016, as mulheres dedicaram uma média de 18,1 horas por semana com os afazeres domésticos e cuidados com pessoas, sendo que os homens dispensaram 10,5 horas na semana para as mesmas atividades. Combinando esse fato de com a necessidade de se exercer atividades remuneradas, por diversas vezes elas acabam tendo que realizar uma jornada reduzida, sendo assim o percentual de mulheres que trabalham em tempo parcial (de até 30 horas) é de 28,2% contra 14,1% dos homens (IBGE, 2018).

Ainda de acordo com o IBGE (2018), as mulheres continuam a auferir por volta de 75% do que os homens recebem, sendo que um dos fatores que contribuem para esse resultado é o fato de as mulheres serem a maior porção que se dedica ao trabalho em tempo parcial. Esse percentual diminui se for considerado somente a população que possui nível superior ou mais, onde as mulheres receberam 63,4% do valor recebido pelos homens em 2016.

Outros fatos interessantes apontados pelo IBGE (2018) referem-se a que somente 16% das mulheres ocupavam cargos de senadoras, 10,5% cargos de deputadas federais e apenas 7,1% tinham participação em cargos ministeriais do governo brasileiro, na data-base de dezembro de 2017.

No que se refere a participação das mulheres em cargos gerenciais, classificados como nível 1 (diretores e gerentes) no setor público e no privado, o IBGE (2018) indica que é de 37,8%, em contrapartida a dos homens que é de 62,2%.

Com relação a este último aspecto, Rocha *et al.* (2014) ressalta que pesquisas mostraram que o número de mulheres em cargos diretivos está crescendo, fazendo a mulher superar cada vez mais as antigas barreiras impostas a ela e isto se deve principalmente a grande competência que a mulher possui.

Apesar do que os últimos autores ressaltam, os dados apresentados pelo IBGE (2018) indicam que há um longo caminho a ser percorrido para que as mulheres possam romper a barreira e ocupar cargos diretivos em nível de igualdade com os homens, seja na área pública ou na área privada.

2.3 O FENÔMENO TETO DE VIDRO

Segundo Madalozzo (2011) a discussão sobre o fenômeno Teto de Vidro (*glass ceiling*) teve início nos Estados Unidos na década de 1980 e surgiu em consequência da busca do governo americano em regulamentar o mercado e de diminuir as barreiras que, de alguma forma, impedissem as mulheres de crescer profissionalmente da mesma maneira que os homens.

De acordo com Rocha (2006), o termo começou a se difundir após uma publicação no *Wall Street Journal*, em 1985, que mostrou que nas grandes empresas da América do Norte e da Europa, as mulheres dificilmente representavam mais de 10% (dez por cento) das chefias e 4% (quatro por cento) dos *Chief Executive Office* – CEO.

Steil (1997, p. 62) define o fenômeno Teto de Vidro como uma barreira que:

[...] de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional. Tal barreira afetaria as mulheres como grupo, impedindo avanços individuais exclusivamente em função de seu gênero, e não pela inabilidade de ocupar posições no topo da hierarquia organizacional.

Madalozzo (2011, p. 128) destaca que “a denominação de Teto de Vidro se deve ao fato de que a promoção interna é responsabilidade dos gestores da empresa, e os critérios para tal não são necessariamente públicos, nem mesmo para os membros internos da empresa”. Já

para Meyerson e Fletcher (2000⁴ *apud* ROCHA *et al.*, 2014, p. 7) as barreiras impostas as mulheres vão muito além do Teto de Vidro, visto que:

[...] não é o teto que está segurando o progresso das mulheres, é toda a estrutura das organizações em que trabalhamos: o alicerce, as vigas, as paredes, o próprio ar. Isso significa que mesmo com o “teto de vidro”, há um “labirinto de cristal” que transmite uma ideia de caminho com voltas esperadas e inesperadas, dificultando a ascensão profissional da mulher. Essas barreiras não estão só no topo, mas em toda a trajetória da carreira feminina.

Silva (2016) salienta que a desigualdade relativa ao Teto de Vidro demonstra as diferenças nas condições necessárias para o crescimento profissional que não podem ser explicados por outras características ou qualificações pertinentes para o trabalho, que não seja a questão de gênero; a diferença de gênero na composição de cargos de altos escalões, a desigualdade de oportunidades para as mulheres no avanço a níveis mais elevados e as desigualdades de gênero que aumentam ao longo de uma carreira.

Para Steil (1997), existem diversas maneiras por meio das quais o fenômeno Teto de Vidro pode se manifestar, tais como processo seletivo, retenção e promoção; existindo o pensamento que não é vantajoso investir na capacitação das mulheres por conta do casamento e da gravidez. Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012) destacam que o estereótipo está intimamente ligado as causas do Teto de Vidro, visto que muitas vezes, tem-se o estereótipo de boa gestão atribuída aos homens, enquanto que para as mulheres não são atribuídos estereótipos considerados gerenciais e, como isso já é uma ideia bem consolidada, torna-se complicado a sociedade aceitar a ideia de mulheres em cargos de direção.

O fenômeno Teto de Vidro é um desafio a ser vencido pelas mulheres e segundo Gontijo e Melo (2017, p. 128) denota “a complexidade dos desafios enfrentados pela mulher requerendo persistência, conscientização da sua competência, bem como dos desafios im(previsíveis) para transpô-los”.

2.4 CONTABILIDADE

A Contabilidade é uma ciência que estuda o patrimônio das entidades e cabe a ela registrar e analisar todas as transações que aconteceram em uma organização em um dado período. Para Iudícibus e Marion (2002, p. 53) ela tem por objetivo “fornecer informação

⁴ MEYERSON, Debra; FLETCHER, Joyce. A modest manifesto for shattering the glass ceiling. **Havard Business Review**, v. 78, n. 1, p. 126-136, jan./feb. 2000.

estruturada de natureza econômica, financeira e subsidiariamente, física, de produtividade e social, aos usuários internos e externos à entidade”.

Sá (1995) ressalta que a Contabilidade é considerada uma ciência porque estuda fenômenos que se verificam de forma universal e em todos os tempos, apresentando verdades em torno do patrimônio. Já para Marion (2012, p. 28), a Contabilidade é uma ciência social visto que “estuda o comportamento das riquezas que se integram no patrimônio, em face das ações humanas (portanto, a Contabilidade ocupa-se de fatos humanos)”.

Para Iudícibus *et al.* (2010, p. 11) “o grande objetivo da contabilidade é o de prover seus usuários em geral, com o máximo possível de informação sobre o patrimônio de uma entidade e suas mutações”. Já Shigunov e Lorandi (2011, p. 149) ressaltam que “a Contabilidade deixou de ser apenas a escrituração das mutações do patrimônio, passando a ser usada como um instrumento de gestão para o planejamento, o controle e a tomada de decisões”.

Rodrigues (2009) destaca que não só a Contabilidade, mas também os profissionais dessa área, passaram a ser um ponto chave em várias organizações, visto que o contador acabou tornando-se um orientador na tomada de decisões, necessitando assim, estar por dentro de tudo que se passa na empresa.

Para Silva e Silva (2003), o profissional contábil é uma peça primordial para as organizações, visto que a Contabilidade não se restringe somente a registrar e controlar fatos administrativos, gerar guias e escriturar livros. Por conhecer bem a empresa, este profissional tem uma função que vai muito além de informar os fatos já passados, ele também é requisitado para dar sua opinião sobre o futuro da organização, auxiliando-a a decidir que caminho seguir.

Rodrigues (2009) destaca que a Contabilidade foi sofrendo alterações e se desenvolvendo conforme a necessidade de informações da sociedade, ou seja, novas teorias eram desenvolvidas à medida que se buscava atender as demandas de informações dos usuários e vem sofrendo um grande processo de modernização, processo esse que se deu devido à evolução do crescimento econômico da sociedade. Iudícibus e Marion (2002) enfatizam que, hoje o papel dos profissionais de contabilidade está devidamente estabelecido, onde eles possuem um variado campo de trabalho, com objetivos bastante definidos.

2.5 MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL E ATUAÇÃO DO CONTADOR

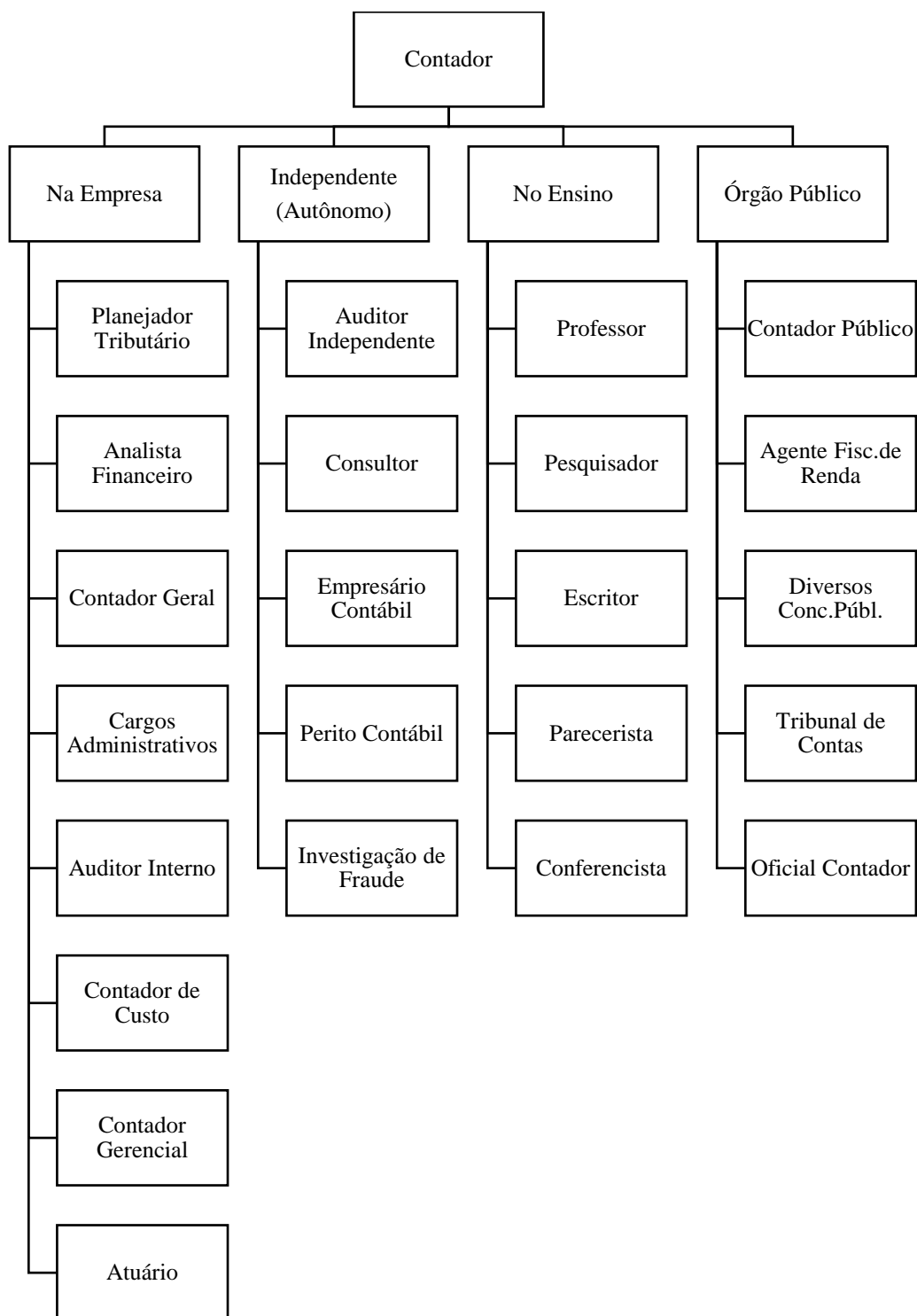
Para Iudícibus *et al.* (2010), a Contabilidade, por ser uma ciência social aplicada, tem um campo de atuação bastante amplo, sendo possível que se trabalhe com pessoas físicas, entidades sem fins lucrativos e empresas de Direito Público e Privado. Os autores também afirmam que no Brasil, o mercado de trabalho para os profissionais de contabilidade é um dos melhores entre os profissionais liberais, principalmente no sentido financeiro.

A Resolução do CFC nº 560/83, dispõe sobre os campos de atuação e as atribuições que são privativas aos contadores e técnicos de contabilidade e no seu artigo segundo diz que:

O contabilista pode exercer as suas atividades na condição de profissional liberal ou autônomo, de empregado regido pela CLT, de servidor público, de militar, de sócio de qualquer tipo de sociedade, de diretor ou de conselheiro de quaisquer entidades, ou, em qualquer outra situação jurídica definida pela legislação, exercendo qualquer tipo de função (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 1983).

Para Marion (2012), a Contabilidade é uma das áreas que mais propicia oportunidades para o profissional, oferecendo diversos caminhos pelos quais os profissionais de contabilidade podem seguir. A figura 1 apresenta estas diversas áreas de atuação.

Figura 1 – Possíveis áreas de atuação do contador



Fonte: Adaptada de Marion (2012, p. 31).

Ainda de acordo com a Resolução do CFC nº 560/83, todas essas atividades podem ser desempenhadas em cargos de “chefe, subchefe, diretor, responsável, encarregado, supervisor, superintendente, gerente, subgerente, de todas as unidades administrativas onde se processem serviços contábeis” (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 1983).

Segundo Rodrigues (2009), devido à indispensabilidade de se ter um profissional contábil nas organizações, o mercado para este profissional torna-se bastante amplo, abrindo assim um grande leque de oportunidades possíveis para ele atuar. Por essa razão tornou-se comum encontrar profissionais com formação contábil em diversas funções nas organizações, ocupando desde cargos operacionais até cargos em níveis mais altos em grandes corporações.

Iudícibus e Marion (2002, p. 49) ainda ressaltam que

A Contabilidade será a profissão do futuro pois tal profissional é o médico das empresas. Todos os empreendimentos e até as microempresas necessitam de um eficaz controle de custos e além disso o novo milênio tem aberto as portas para diversas especializações no que se refere à contabilidade financeira e sua junção com outras áreas, como por exemplo a contabilidade rural, contabilidade hospitalar, contabilidade imobiliária, contabilidade e informática, contabilidade e direito tributário entre outros.

2.6 CONSELHOS FEDERAL E REGIONAIS DE CONTABILIDADE

O sistema CFC/CRCs é composto pelo CFC juntamente com os 27 Conselhos Regionais existentes em todos os Estados da Federação, e algumas de suas funções são: orientar, normatizar e fiscalizar a prática da profissão contábil e também efetuar o registro dos profissionais e das organizações contábeis. O CFC exerce, nesse sentido, a função normativa mais elevada, expedindo os atos necessários à disciplina profissional, na esfera nacional (CRCRS, 2013).

O CFC e os CRCs foram criados pelo Decreto-Lei n° 9.295/46, em 27 de maio de 1946. Em seu artigo 2°, cuja redação lhe foi dada pelo artigo 76 da Lei n° 12.249/10, traz como função desses conselhos a fiscalização dos profissionais habilitados como contadores e técnicos de contabilidade no exercício de sua profissão. A Lei n° 12.932, de 26 de dezembro de 2013, estipula que tanto o CFC, quanto os CRCs, devem ser compostos por contadores e pelo menos um representante dos técnicos de contabilidade.

O CFC é uma Autarquia Especial Corporativa provida de personalidade jurídica de direito público (CFC, 2018), e conforme a Lei n.º11.160 de 2005, é composto por um representante de cada CRC e seu respectivo suplente, com mandatos de quatro anos, sendo renováveis a cada dois anos, por um terço e dois terços alternadamente (BRASIL, 2005). De acordo com a Lei n.º 5.730 de 1971, a eleição dos membros e dos suplentes do CFC é realizada por um colégio eleitoral integrado por um representante de cada CRC, por este eleito por maioria absoluta em reunião especialmente convocada (BRASIL, 1971).

Ainda no que se refere ao CFC, suas atribuições estão dispostas no artigo 6º do Decreto-Lei nº 9.295/46:

Art. 6º São atribuições do Conselho Federal de Contabilidade:

- a) organizar o seu Regimento Interno;
- b) aprovar os Regimentos Internos organizados pelos Conselhos Regionais, modificando o que se tornar necessário, a fim de manter a respectiva unidade de ação;
- c) tomar conhecimento de quaisquer dúvidas suscitadas nos Conselhos Regionais e dirimi-las;
- d) decidir, em última instância, os recursos de penalidade imposta pelos Conselhos Regionais;
- e) publicar o relatório anual de seus trabalhos, em que deverá figurar a relação de todos os profissionais registrados.
- f) regular acerca dos princípios contábeis, do Exame de Suficiência, do cadastro de qualificação técnica e dos programas de educação continuada; e editar Normas Brasileiras de Contabilidade de natureza técnica e profissional⁵ (BRASIL, 1946).

De acordo com o CFC (2018), o Conselho Federal de Contabilidade possui um Conselho Diretor que é composto pelo presidente; pelos vice-presidentes de Política Institucional; de Registro; de Fiscalização, Ética e Disciplina; de Controle Interno; Técnico; Administrativo; de Desenvolvimento Profissional; de Desenvolvimento Operacional e além disso, por um representante Técnico em Contabilidade, eleito em plenário.

Já os CRCs, com suas sedes situadas nas capitais dos Estados da Federação, são hierarquicamente subordinados aos CFCs e tem sua organização elaborada nos moldes do CFC (CRCRS, 2018). O Decreto-Lei 9.295/46, em seu artigo 10, também elenca as atribuições dos Conselhos Regionais:

Art. 10 São atribuições dos Conselhos Regionais:

- a) expedir e registrar a carteira profissional prevista no artigo 17⁶;
- b) examinar reclamações e representações escritas acerca dos serviços de registro e das infrações dos dispositivos legais vigentes, relativos ao exercício da profissão de contabilista, decidindo a respeito;
- c) fiscalizar o exercício das profissões de contador e guarda-livros, impedindo e punindo as infrações, e, bem assim, enviando às autoridades competentes minuciosos e documentados relatórios sobre fatos que apurarem, e cuja solução ou repressão não seja de sua alçada;
- d) publicar relatório anual de seus trabalhos e a relação dos profissionais registrados;
- e) elaborar a proposta de seu regimento interno, submetendo-o à aprovação do Conselho Federal de Contabilidade;
- f) representar ao Conselho Federal de Contabilidade acerca de novas medidas necessárias, para regularidade do serviço e para fiscalização do exercício das profissões previstas na alínea b, deste artigo;
- g) admitir a colaboração das entidades de classe nos casos relativos à matéria das alíneas anteriores (BRASIL, 1946).

⁵ Letra “f” acrescentada pelo art.76 da Lei n.º 12.249, de 11 de junho de 2010.

⁶ Alínea a com redação dada pela Lei n.º 9.710, de 3 de setembro de 1946.

O artigo 4º do Decreto-Lei n.º1.040/69, com redação dada pela Lei nº5.730/71, estipula que os membros dos CRCs e seus suplentes deverão ser eleitos em eleição direta, por meio de voto secreto e obrigatório, sendo aplicável multa ao contabilista que não participar da votação sem motivo justificado. O mandato dos membros e dos suplentes destes Conselhos tem duração de quatro anos, e a renovação é realizada de dois em dois anos em eleições que acontecem em anos de final ímpar (BRASIL, 1971).

Assim como o CFC, os CRCs também possuem um Conselho Diretor, composto pelo presidente e vice-presidentes, contudo a quantidade de vice-presidências varia conforme o Estado.

De acordo com o Decreto-Lei n.º1.040 de 1969, o mandato do presidente e dos vice-presidentes, do CFC e dos CRCs é de dois anos, sendo estes eleitos dentre os contadores membros do Conselho, sendo permitida somente uma reeleição consecutiva e o período de mandato não pode ser mais duradouro que o tempo de mandato do presidente como Conselheiro (BRASIL, 1969).

2.7 MULHER NA CONTABILIDADE

A mulher contabilista enfrenta o mesmo problema que a maioria das mulheres no mercado de trabalho, como por exemplo problemas de ordem física e psicológica, o não reconhecimento das suas capacidades, diferenças salariais em relação aos homens e imposição de obstáculos na progressão da carreira até os níveis hierárquicos mais elevados (HAYNES, 2008⁷ *apud* SILVA; ANZILAGO; LUCAS, 2015).

Contudo, Mota e Souza (2010) apontam que as contabilistas estão cada vez mais conquistando o seu lugar no mercado de trabalho e que mesmo ainda havendo barreiras impostas, elas desempenham as tarefas que antes eram realizadas somente por homens com a mesma competência, lutando por seus direitos e pela igualdade no mercado de trabalho.

Segundo CFC (2018), no ano de 2016 as mulheres representavam 43% dos profissionais ativos nos CRCs, número que corresponde a 230.451 mulheres, sendo 160.836 contadoras e 69.615 técnicas em contabilidade.

⁷ HAYNES, Kathryn. (Re)figuring accounting and maternal bodies: The gendered embodiment of accounting professionals. **Accounting Organizations and Society**, v. 33, n. 4-5, p. 328-348, 2008.

Em 2004, a representatividade das mulheres contabilistas era de 34%, onde 61.692 eram contadoras e 60.503 técnicas em contabilidade. Voltando mais ainda no tempo, tem-se que no ano de 1950 somente 4,3% dos trabalhadores da área contábil eram mulheres.

Segundo dados de 2012 do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade), o crescente aumento da representatividade feminina também se reflete na área acadêmica, onde as mulheres representam 27.754 estudantes de graduação de Ciências Contábeis em contrapartida, somente 19.287 estudantes eram homens.

Nesse sentido Silva, Anzilago e Lucas (2015, p. 23) concluem que a superioridade numérica das mulheres nos cursos de graduação possivelmente elevará a participação feminina na área, sendo que a tendência para os próximos anos é que os números se igualem aos homens. Os autores ainda afirmam que o crescimento da participação feminina no ramo da contabilidade “deve-se a uma série de fatores, como o acesso à educação e também às possibilidades que a carreira pode oferecer aos graduados na área, com vagas tanto no serviço público quanto no setor privado”.

Mota e Souza (2010) ainda relatam que esse processo de crescimento da mulher na contabilidade contribui para que estas sejam um agente de transformação na sociedade, visto que elas estão rompendo padrões, derrotando preconceitos e transpondo seus limites, ocupando o seu lugar de direito na sociedade e transformando o mercado de trabalho.

2.8 ESTUDOS RELACIONADOS

A mulher e o fenômeno Teto de Vidro vêm sendo objeto de diversos estudos no Brasil.

Coelho, Fernandes e Foguel (2010), por meio de um estudo realizado em grandes empresas dentro e fora do Brasil que operam no país, constaram que existe maior probabilidade de o homem ser promovido e que as mulheres levam mais tempo para serem promovidas em empresas nacionais, contudo este aspecto não foi observado nas multinacionais; já a remuneração recebida por ambos, após a promoção, é semelhante para os dois tipos de empresa.

Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012) realizaram a análise da composição dos Conselhos de Administração das 99 empresas listadas na BM&FBovespa como maior liquidez no ano de 2010, frente ao fenômeno Teto de Vidro. Por meio de técnicas de estatística descritiva e testes multivariados de regressão, os autores puderam concluir através dos resultados, que as empresas que estavam há mais tempo no mercado acionário e que contavam com mais

assentos no Conselho de Admiração tinham mais predisposição a terem a presença de conselheiras. Das 836 posições nos conselhos, somente 45 eram preenchidas por mulheres, mostrando que a participação das mulheres em conselhos, no Brasil é menos expressiva quando comparada a outros países, ficando na frente de cinco países apenas, circunstâncias que indicaram a existência de sinais da manifestação do fenômeno Teto de Vidro nas empresas pesquisadas.

Vaz (2013) reuniu evidências para mostrar que as carreiras no setor público no Brasil também estão sujeitas ao fenômeno Teto de Vidro, mesmo havendo a ideia que o Teto de Vidro é menos acentuado devido ao fato de que para poder exercer o cargo público, é necessária a aprovação prévia em concurso e de ser garantida igualdade de tratamento aos ocupantes de uma mesma carreira. A autora conclui que ocorre distribuição desigual entre homens e mulheres nas instâncias hierárquicas, tanto na esfera administrativa quanto na esfera técnica, contudo a autora também ressalta que as ações discriminatórias não são as únicas causas do fenômeno, sendo que devem ser observados os aspectos da vida doméstica e profissional das mulheres.

Santos, Tanure e Carvalho (2014) discutiram sobre o fenômeno Teto de Vidro nas organizações brasileiras por meio de uma pesquisa qualitativa descritiva, tendo como método o estudo de caso. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 47 executivas do 1º escalão (presidentes), 2º escalão (vice-presidentes e diretorias) e 3º escalão (superintendentes) de grandes e médias empresas brasileiras, de diversos setores. Na percepção das executivas entrevistadas, as barreiras apesar de existirem não impedem o crescimento das mulheres nas grandes organizações situadas no Brasil, contudo o estudo conclui que foi dada a impressão que elas estavam atenuando a situação, visto que somente 23% das executivas brasileiras de nível estratégico são mulheres.

Segundo Rocha *et al.* (2014), pesquisas realizadas em 2003, nas 500 maiores empresas (nacionais e internacionais) atuantes no Brasil, mostraram que as mulheres preenchiam menos de 3% dos cargos executivos e somente 1% fazia parte das lideranças sindicais em todo o mundo, já no Brasil elas faziam parte de 9% dos cargos diretivos. O autor ainda constata que, em momentos de crise econômica, as mulheres geralmente são as primeiras a serem demitidas.

No caso de trabalhos específicos sobre a mulher profissional da contabilidade e o fenômeno Teto de Vidro, foram analisados os trabalhos a seguir.

Lemos, Santini e Silveira (2015) buscaram identificar e entender, pela ótica das mulheres, como os processos de familização e feminização na área contábil são influenciados pelos estereótipos de gênero, por meio de pesquisa exploratória e descritiva. Foram entrevistadas 28 mulheres de um escritório de contabilidade que tem a prevalência de mulheres no quadro de funcionários (82,5%). No final do estudo constatou-se a existência de estereótipos, permeando a compreensão de que as mulheres têm uma melhor preparação para as atividades operacionais da área, por serem mais detalhistas e dóceis do que o homem, também se constatou que por meio da naturalização discursiva dos papéis de gênero e da segregação das atividades operacionais e analíticas, mesmo com o crescente número de mulheres na profissão, a desigualdade institucionalizada é mantida na contabilidade.

Silva, Magro e Silva (2016), por meio de uma pesquisa descritiva, documental e quantitativa, desenvolveram um estudo com o propósito de verificar a existência de desigualdades de gênero entre os profissionais que trabalhavam em empresas de contabilidades da região Sul do país, frente ao fenômeno do Teto de Vidro. Usando os dados da Informação Anual Sociais (RAIS), para o ano-base de 2013, os autores concluíram que as profissões de auditor de contas e contabilistas são desempenhadas, em sua maioria, por homens e que nos setores de contabilidade das grandes organizações, o número de homens também é superior. Além disso, constataram que os salários dos profissionais do sexo masculino são maiores que os do sexo feminino, concluindo que existe Teto de Vidro na profissão contábil, o que acaba por dificultar às mulheres o acesso a cargos de maior destaque.

Zabotti (2017), em sua dissertação de mestrado, realizou estudo sobre gênero e contabilidade no Brasil, caracterizando a pesquisa como quantitativa, com amostra final de 948 contadores paranaenses. Como resultados alcançados a autora, entre outros, conclui que a remuneração na profissão é influenciada pelo sexo biológico, pois há uma hierarquia salarial de gênero na profissão contábil e que as dificuldades e barreiras no exercício da profissão contábil, bem como de ascensão profissional, são influenciadas pelo sexo biológico, não sendo claramente perceptíveis pelos contadores, o que permitiu constar a presença de viés beta na percepção dos profissionais. Além disso, a pesquisa indicou que há uma concentração de mulheres nos cargos de assistente e analista e maior concentração de homens nos altos cargos da hierarquia organizacional e que as especialidades contábeis paranaenses estão articuladas sob a ótica de gênero, ou seja, quanto mais “pública” mais “masculina” é percebida a especialidade e, conseqüentemente, maior remuneração atrelada.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com os objetivos, este estudo classifica-se como descritivo, visto que tem por finalidade mostrar a participação das mulheres contabilistas nos Conselhos de Contabilidade, procurando observar, registrar, analisar, classificar e interpretar os fatos sem a interferência do pesquisador (ANDRADE, 2010). Segundo Gil (2001, p. 42), “As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Quanto à abordagem do problema, este estudo pode ser classificado como qualitativo e quantitativo. Beuren (2008) destaca que na pesquisa qualitativa, expressa-se uma análise mais profunda sobre o tema que está sendo analisado. Essa abordagem foi utilizada devido ao fato de que o estudo em questão buscou identificar a presença do fenômeno Teto de Vidro na escolha de mulheres para os cargos diretivos dos Conselhos de Contabilidade, além de ter analisado questões como a equidade de gêneros nesses Conselhos. Já a pesquisa quantitativa, ainda de acordo com o autor, tem por característica a utilização de instrumentos estatísticos na coleta e no tratamento dos dados. A abordagem quantitativa foi usada nesse trabalho pois ele também tem por objetivo mostrar numericamente a composição feminina dos Conselhos, assim como dos cargos diretivos destes.

Com relação aos procedimentos, este estudo classifica-se como documental, visto que nesse tipo de pesquisa as informações brutas são selecionadas, tratadas e interpretadas com a finalidade de se extrair delas algum sentido e lhes introduzir algum valor (SILVA; GRIGOLO, 2002⁸ *apud* BEUREN, 2004).

A população da pesquisa são os conselheiros dos Conselhos Regionais e do Conselho Federal de Contabilidade, que totalizaram 842 no mandato atual (2018-2019) e 843 no mandato passado (2016-2017).

Os dados sobre a composição dos conselhos e do conselho diretor destes conselhos foram coletados em seus respectivos sites.

⁸ SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszksat. **Metodologia da pesquisa para iniciação científica à prática da pesquisa e da extensão II**. Caderno Pedagógico. Florianópolis: UDESC, 2002.

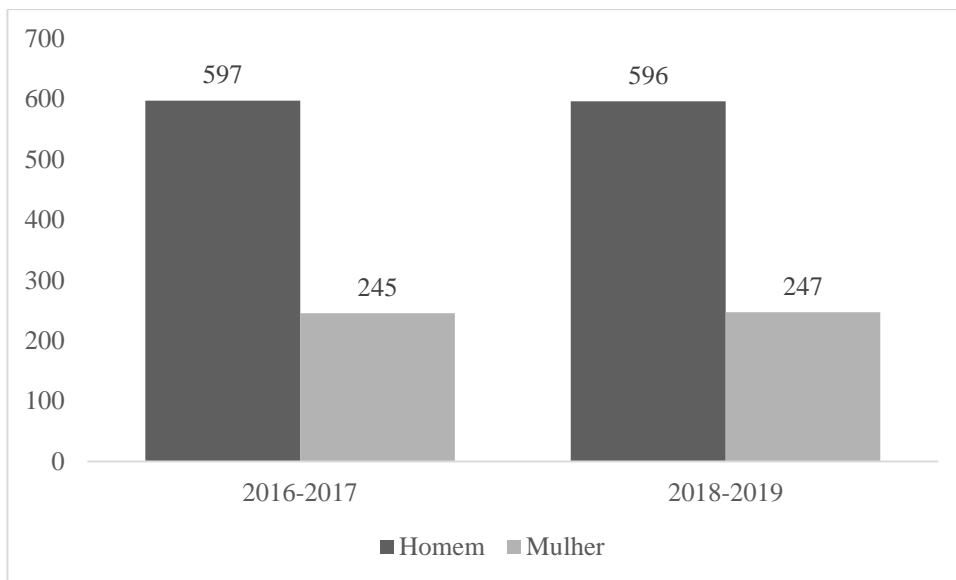
4 ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção são apresentados os dados relativos à representatividade feminina dos conselheiros no Conselho Federal de Contabilidade e dos Conselhos Regionais de Contabilidade para os biênios de 2016-2017 e 2018-2019 (gestão atual).

4.1 CONSELHEIROS REGIONAIS

Esta subseção mostra a representação total dos conselheiros de ambos os sexos em todos os CRCs para os dois períodos de análise (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Representatividade total de conselheiras mulheres nos Conselhos Regionais



Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

Ao observar o gráfico conclui-se que a representatividade da mulher nos CRCs é bastante inferior à dos homens, sendo que o total de mulheres de 245, para 2016-2017, e de 247 para 2018-2019 representava cerca de 30% do total para os dois períodos analisados.

4.2 COMPOSIÇÃO DOS CONSELHOS REGIONAIS CONFORME O GÊNERO

Esta seção tem por objetivo mostrar a quantidade de homens e mulheres que compõem o plenário dos CRCs de cada ente da federação. As tabelas 2 e 3 mostram a representação feminina por região destes conselhos nos biênios 2016-2017 e 2018-2019 respectivamente.

Tabela 1 – Representação feminina nos plenários por região no biênio 2016-2017

Região	Nº de Conselheiros (Masculino)	Nº de Conselheiros (Feminino)	Total	% de Homens	% de Mulheres
Norte	95	49	144	65,97%	34,03%
Nordeste	196	75	271	72,32%	27,68%
Sudeste	117	42	159	73,58%	26,42%
Sul	114	40	154	74,03%	25,97%
Centro-Oeste	75	39	114	65,79%	34,21%
Total	597	245	842	70,90%	29,10%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

Tabela 2 – Representação feminina nos plenários por região no biênio 2018-2019

Região	Nº de Conselheiros (Masculino)	Nº de Conselheiros (Feminino)	Total	% de Homens	% de Mulheres
Norte	97	51	148	65,54%	34,46%
Nordeste	188	77	265	70,94%	29,06%
Sudeste	118	44	162	72,84%	27,16%
Sul	109	33	142	76,76%	23,24%
Centro-Oeste	84	42	126	66,67%	33,33%
Total	596	247	843	70,70%	29,30%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

Nos 02 períodos apresentados, a participação feminina nos conselhos não atingiu 30%, resultando em 29,10% no período de 2016-2017 e em 29,30%.

Considerando cada região individualmente, primeiramente nota-se que os valores permaneceram praticamente os mesmos para os dois períodos analisados. Percebe-se também que em todas as regiões o número de mulheres é inferior ao dos homens na composição dos conselhos. A Região Sul é a que possui o menor percentual de mulheres, sendo este de apenas 25,97% para o primeiro período analisado (2016-2017) e 23,24% para o segundo (2018-2019), sendo seguida pela Região Sudeste e Nordeste respectivamente. A Região Centro-Oeste é a que possui uma maior participação de mulheres nos Conselhos Regionais no biênio 2016-2017, com 34,21% e a Região Norte para o biênio de 2018-2019, com 34,46%.

Desdobrando-se primeiramente a Região Sul, que é a que possui a maior diferenciação entre homens e mulheres, nota-se que para alguns estados o percentual de diferença é ainda maior. As tabelas 4 e 5 mostram a composição dos conselhos por gênero nos estados da Região Sul para os dois períodos de análise.

Tabela 3 – Representação feminina nos plenários por estado da Região Sul no biênio 2016-2017

Estado	Nº de Conselheiros (Masculino)	Nº de Conselheiros (Feminino)	Total	% de Homens	% de Mulheres
Paraná	50	11	61	81,97%	18,03%
Santa Catarina	32	10	42	76,19%	23,81%
Rio Grande do Sul	32	19	51	62,75%	37,25%
Total	114	40	154	74,03%	25,97%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

Tabela 4 - Representação feminina nos plenários por estado da Região Sul no biênio 2018-2019

Estado	Nº de Conselheiros (Masculino)	Nº de Conselheiros (Feminino)	Total	% de Homens	% de Mulheres
Paraná	42	6	48	87,50%	12,50%
Santa Catarina	32	10	42	76,19%	23,81%
Rio Grande do Sul	35	17	52	67,31%	32,69%
Total	109	33	142	76,76%	23,24%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

Percebe-se que na Região Sul o estado com menor participação feminina é o Paraná, sendo esta 18,03% no período de 2016-2017 e somente 12,5% em 2018-2019. No estado de Santa Catarina, 23,81% das mulheres compõem o conselho nos dois períodos analisados, já o estado do Rio Grande do Sul é o que possui uma maior participação feminina, sendo esta de 37,25% em 2016-2017, diminuindo para 32,69% no período de 2018-2019.

Para a Região Sudeste a representação feminina nos dois períodos de análise é apresentada nas tabelas 5 e 6.

Tabela 5 – Representação feminina nos plenários por estado da Região Sudeste no biênio 2016-2017

Estado	Nº de Conselheiros (Masculino)	Nº de Conselheiros (Feminino)	Total	% de Homens	% de Mulheres
Espírito Santo	22	8	30	73,33%	26,67%
Minas Gerais	52	13	65	80,00%	20,00%
Rio de Janeiro	18	6	24	75,00%	25,00%
São Paulo	25	15	40	62,50%	37,50%
Total	117	42	159	73,58%	26,42%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

Tabela 6 – Representação feminina nos plenários por estado da Região Sudeste no biênio 2018-2019

Estado	Nº de Conselheiros (Masculino)	Nº de Conselheiros (Feminino)	Total	% de Homens	% de Mulheres
Espírito Santo	18	12	30	60,00%	40,00%
Minas Gerais	48	22	70	68,57%	31,43%
Rio de Janeiro	24	2	26	92,31%	7,69%
São Paulo	28	8	36	77,78%	22,22%
Total	118	44	162	72,84%	27,16%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

No período de 2016-2017, o estado que tem a maior quantidade de mulheres no plenário do CRC é o estado de São Paulo, sendo que elas representavam 37,50% do total da composição. Após vem o estado do Espírito Santo, com 26,67%, Rio de Janeiro com 25% e por fim Minas Gerais com um total de 20%.

Já para o período de 2018-2019, o estado com maior representatividade feminina é o Espírito Santo, com 40% do total, sendo seguido por Minas Gerais, com 31,43% e São Paulo com 22,22%. Por fim tem-se o Rio de Janeiro que possui somente 7,69% de mulheres no conselho, em um total de duas mulheres apenas.

As tabelas 8 e 9 mostram a composição dos conselhos para os estados da Região Nordeste.

Tabela 7 - Representação feminina nos plenários por estado da Região Nordeste no biênio 2016-2017

Estado	Nº de Conselheiros (Masculino)	Nº de Conselheiros (Feminino)	Total	% de Homens	% de Mulheres
Alagoas	22	9	31	70,97%	29,03%
Bahia	28	12	40	70,00%	30,00%
Pernambuco	28	8	36	77,78%	22,22%
Piauí	17	5	22	77,27%	22,73%
Ceará	28	5	33	84,85%	15,15%
Maranhão	23	7	30	76,67%	23,33%
Sergipe	16	7	23	69,57%	30,43%
Rio grande do Norte	22	10	32	68,75%	31,25%
Paraíba	12	12	24	50,00%	50,00%
Total	196	75	271	72,32%	27,68%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

Tabela 8 - Representação feminina nos plenários por estado da Região Nordeste no biênio 2018-2019

Estado	Nº de Conselheiros (Masculino)	Nº de Conselheiros (Feminino)	Total	% de Homens	% de Mulheres
Alagoas	19	5	24	79,17%	20,83%
Bahia	32	17	49	65,31%	34,69%
Pernambuco	27	9	36	75,00%	25,00%
Piauí	14	10	24	58,33%	41,67%
Ceará	26	7	33	78,79%	21,21%
Maranhão	18	6	24	75,00%	25,00%
Sergipe	17	7	24	70,83%	29,17%
Rio grande do Norte	20	8	28	71,43%	28,57%
Paraíba	15	8	23	65,22%	34,78%
Total da Região Nordeste	188	77	265	70,94%	29,06%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

No período de 2016-2017, nota-se que a Paraíba possuía uma divisão igual do número de conselheiros, sendo nesse caso o estado com a maior participação feminina da Região Nordeste. Depois tem-se o Rio Grande do Norte (31,25%), Sergipe (30,43%), Bahia (30%), Alagoas (29,03%) Maranhão (23,33%), Piauí (22,73%), Pernambuco (22,22%) e por fim o Ceará, que possuía somente cinco mulheres no conselho, totalizando 15,15%.

Para a gestão atual (2018-2019), em nenhum estado a participação da mulher é igual ou superior à dos homens, sendo o Piauí o estado com maior participação, com 41,67%, seguido da Paraíba (34,78%), Bahia (34,69%), Sergipe (29,17%), Rio Grande do Norte (28,57%), Pernambuco e Maranhão (25%), Ceará (21,21%) e por último Alagoas, com 20,13% do total.

Na Região Norte, nenhum dos estados teve o percentual de mulheres superior ao de homens, conforme apresentado nas tabelas 10 e 11.

Tabela 9 - Representação feminina nos plenários por estado da Região Norte no biênio 2016-2017

Estado	Nº de Conselheiros (Masculino)	Nº de Conselheiros (Feminino)	Total	% de Homens	% de Mulheres
Acre	7	3	10	70,00%	30,00%
Amapá	17	6	23	73,91%	26,09%
Amazonas	18	7	25	72,00%	28,00%
Pará	17	11	28	60,71%	39,29%
Rondônia	13	9	22	59,09%	40,91%
Roraima	10	9	19	52,63%	47,37%
Tocantins	13	4	17	76,47%	23,53%
Total	95	49	144	65,97%	34,03%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

Tabela 10 - Representação feminina nos plenários por estado da Região Norte no biênio 2018-2019

Estado	Nº de Conselheiros (Masculino)	Nº de Conselheiros (Feminino)	Total	% de Homens	% de Mulheres
Acre	14	3	17	82,35%	17,65%
Amapá	13	9	22	59,09%	40,91%
Amazonas	19	6	25	76,00%	24,00%
Pará	22	8	30	73,33%	26,67%
Rondônia	12	12	24	50,00%	50,00%
Roraima	11	10	21	52,38%	47,62%
Tocantins	6	3	9	66,67%	33,33%
Total	97	51	148	65,54%	34,46%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

A partir das tabelas apresentadas percebe-se que no período de 2017-2018, o estado da Região Norte que menos possuía mulheres na composição dos plenários dos CRCs foi Tocantins, sendo que as elas representavam 23,53% do total. Após tem-se o Amapá (26,09%), Amazonas (28%), Acre (30%), Pará (39,29%), Rondônia (40,91%) e Roraima com 47,37%, sendo este último o estado com maior representação feminina no seu Conselho Regional.

Já para a gestão atual, o estado em que as mulheres têm menor representatividade feminina é o Acre, com apenas 17,65%, seguido do Amazonas (24%), Pará (26,67%), Tocantins (33,33%), Amapá (40,91%), Roraima (47,62%) e Rondônia, sendo que neste último a participação dos dois gêneros é a mesma (50%).

Por fim, nas tabelas 12 e 13, os dados da Região Centro-Oeste são desdobrados mostrando-se a representação das mulheres nos estados dessa região.

Tabela 11 - Representação feminina nos plenários por estado da Região Centro-Oeste no biênio 2016-2017

Estado	Nº de Conselheiros (Masculino)	Nº de Conselheiros (Feminino)	Total	% de Homens	% de Mulheres
Distrito Federal	24	6	30	80,00%	20,00%
Goiás	21	4	25	84,00%	16,00%
Mato Grosso	16	15	31	51,61%	48,39%
Mato Grosso do Sul	14	14	28	50,00%	50,00%
Total	75	39	114	65,79%	34,21%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

Tabela 12 - Representação feminina nos plenários por estado da Região Centro-Oeste no biênio 2018-2019

Estado	Nº de Conselheiros (Masculino)	Nº de Conselheiros (Feminino)	Total	% de Homens	% de Mulheres
Distrito Federal	22	9	31	70,97%	29,03%
Goiás	29	6	35	82,86%	17,14%
Mato Grosso	13	18	31	41,94%	58,06%
Mato grosso do Sul	20	9	29	68,97%	31,03%
Total	84	42	126	66,67%	33,33%

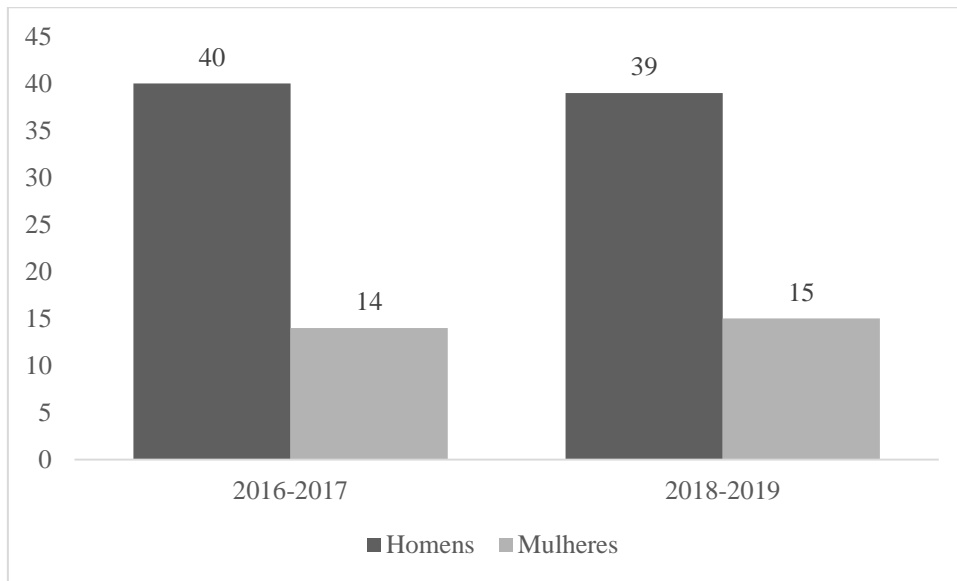
Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

No primeiro período analisado, nota-se que no estado do Mato Grosso do Sul a participação de ambos os sexos é a mesma, fazendo esse estado ser o que possui maior participação feminina. Depois aparece o Mato Grosso (48,39%), Distrito Federal (20%) e por fim Goiás (16%).

Já para o período da gestão atual tem-se o único estado de todas as regiões com participação feminina superior a masculina, o estado do Mato Grosso, sendo que esta participação é de 58,06% do total, seguido de Mato Grosso do Sul (31,03%), Distrito Federal (29,03%) e novamente Goiás com 17,14% do total de conselheiros.

4.3 CONSELHO FEDERAL

Nesta seção serão apresentadas as composições do plenário do CFC para os biênios de 2016-2017 e 2018-2019. O plenário é composto por 27 conselheiros efetivos, mais 27 suplentes, totalizando 54 conselheiros. O gráfico a seguir mostra a representatividade feminina neste conselho.

Gráfico 2 - Representatividade feminina no plenário do CFC

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

Nota-se que para os dois períodos analisados, ocorre uma grande diferença entre o número de homens e mulheres na composição do CFC. Sendo se para o biênio 2016-2017, o número de mulheres foi de 14 e o de homens 40 (74,04% do total). Já no período seguinte, os valores praticamente não se alteram e a proporção fica sendo 72,22% de homens e 27,78% de mulheres.

4.4 REPRESENTATIVIDADE NOS CARGOS DIRETIVOS

Nesta seção é realizada uma análise sobre a representatividade feminina no conselho diretor (presidência e vice-presidência) de cada um dos Conselhos estudados.

4.4.1 Vice-presidências

O número de vice-presidências alterna conforme o estado, variando entre quatro e nove. A tabela a seguir apresenta o número de homens e de mulheres por biênio de todos os estados do país.

Tabela 13 – Composição das vice-presidências dos CRCs conforme o gênero.

Estados	2019-2018			2016-2017		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Acre	4	1	5	2	2	4
Amapá	0	4	4	3	1	4
Amazonas	5	1	6	5	1	6
Pará	6	0	6	4	2	6
Rondônia	2	4	6	2	3	5
Roraima	2	4	6	3	3	6
Tocantins	5	1	6	4	2	6
Alagoas	4	1	5	4	1	5
Bahia	4	2	6	5	1	6
Pernambuco	5	1	6	5	0	5
Piauí	5	2	7	6	1	7
Ceará	7	1	8	7	1	8
Maranhão	5	2	7	6	1	7
Sergipe	5	1	6	5	1	6
Rio grande do Norte	5	3	8	2	4	6
Paraíba	4	2	6	4	2	6
Espírito Santo	2	3	5	3	2	5
Minas Gerais	4	3	7	6	1	7
Rio de Janeiro	8	1	9	7	2	9
São Paulo	3	1	4	2	2	4
Paraná	6	1	7	6	1	7
Santa Catarina	6	1	7	4	3	7
Rio Grande do Sul	6	2	8	6	2	8
Distrito Federal	3	2	5	3	2	5
Goiás	6	0	6	5	0	5
Mato Grosso	3	4	7	5	2	7
Mato Grosso do Sul	4	2	6	4	2	6
Total	119	50	169	118	45	163
Percentuais	70,41%	29,59%	100,00%	72,39%	27,61%	100,00%

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

A partir da análise da tabela acima, nota-se que no total, a representação feminina nas vice-presidências não superou os 30% (trinta por cento) para os dois períodos (29,59% e 27,61%).

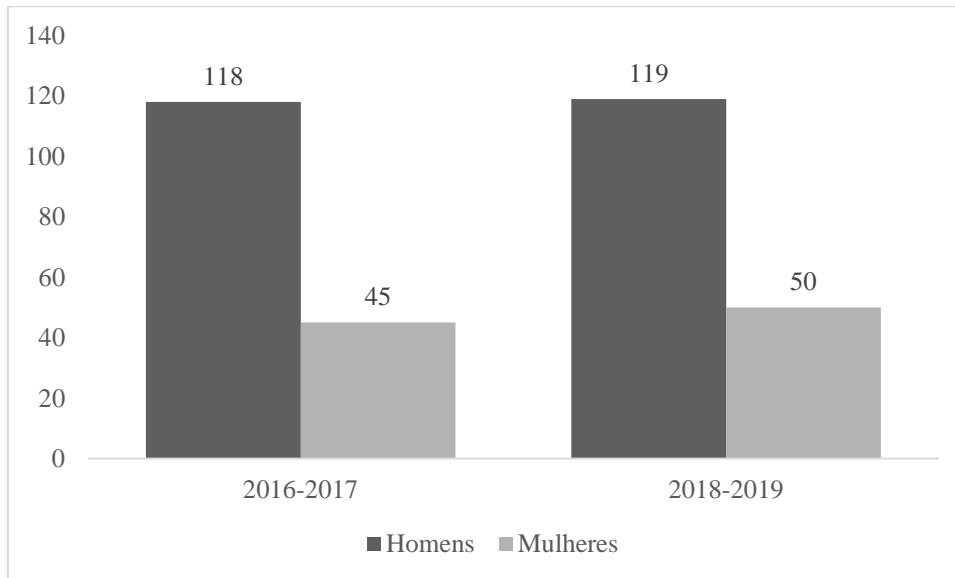
Na grande maioria dos estados o número de homens supera o de mulheres nas vice-presidências, excetuando-se o estado de Rondônia onde o número de mulheres é superior para os dois períodos analisados, Rio Grande do Norte na gestão atual e o Amapá na gestão passada, sendo que neste último estado todos os cargos de vice-presidência são ocupados por mulheres, totalizando quatro.

Outro fato que é importante destacar é que no estado de Goiás, todos os cargos de vice-presidência foram ocupados por homens, onde em 2018-2019 esse número é de 6 e em 2016-2015 era 5. Esse fato também pode ser observado nos estados do Pará onde o número é

de 6 (2018-2019) e no Pernambuco onde todos os 5 lugares de vice-presidente foram ocupados por homens.

O gráfico a seguir apresenta a ocupação por gênero de todos os cargos de vice-presidentes para os CRCs de todos os entes da federação.

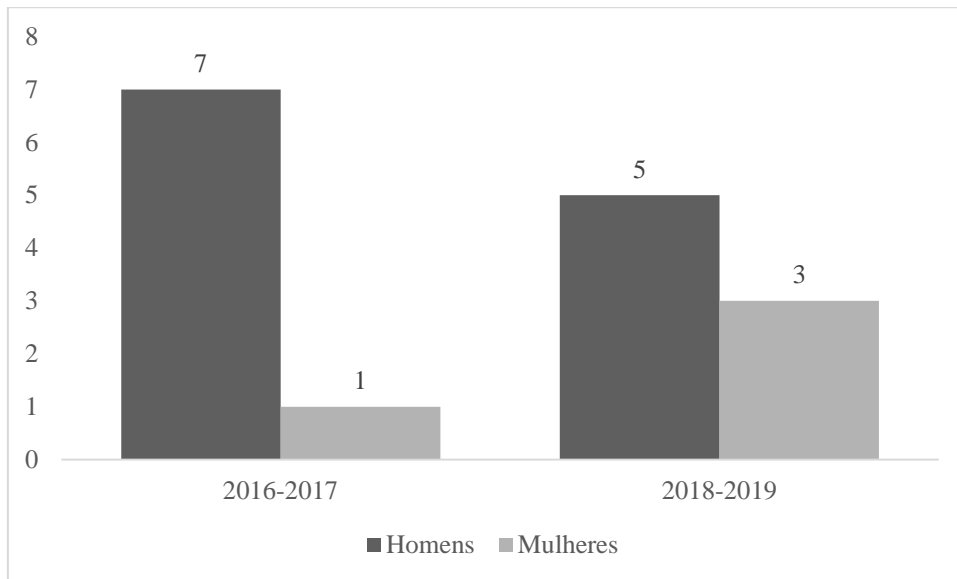
Gráfico 3- Composição das vice-presidências dos CRCs



Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

Através do deste gráfico é possível perceber o quão diferente são os valores entre homens e mulheres nas vice-presidências, onde no biênio 2016-2017 o número de mulheres era de 45 (27,61% do total) e no biênio 2018-2019 esse número é de 50 (29,59% do total).

Já no CFC, existem 8 vice-presidências e a distribuição de sua composição está demonstrada no gráfico a seguir.

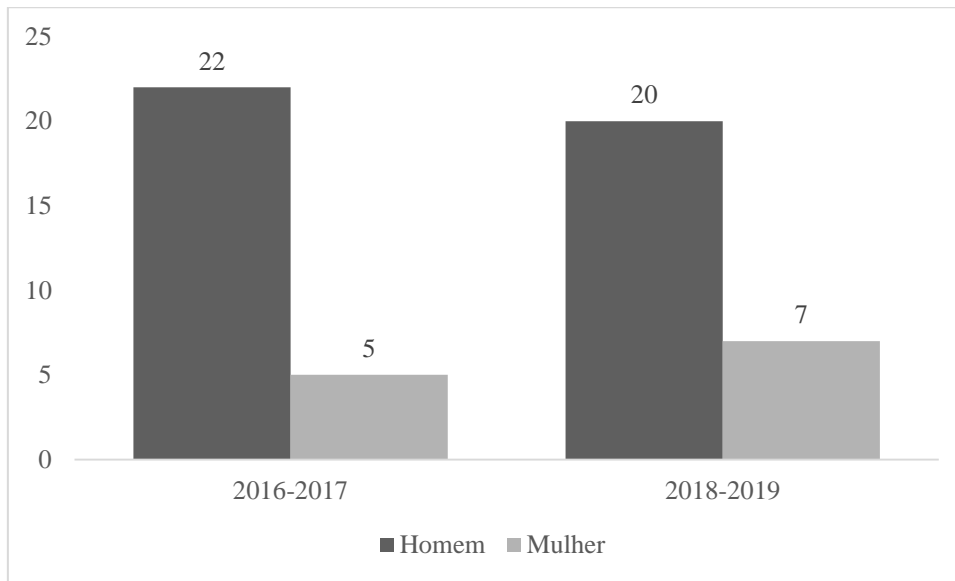
Gráfico 4 - Composição das vice-presidências do CFC conforme o gênero

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

Conforme pode se observar, nesse caso a quantidade de homens também é superior para os dois períodos analisados. No primeiro período somente uma mulher fazia parte da vice-presidência (14,28%) e esse número passou para 3 (42,86%) no segundo período.

4.4.2 Presidências

A quantidade de mulheres que ocupam as presidências dos CRCs também é bastante inferior ao número de homens, como pode ser observado no gráfico a seguir.

Gráfico 5 - Composição das presidências dos CRCs conforme o gênero

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa (2018).

O número de presidentas nos CRCs para o biênio de 2016-2017 era somente de 05, do total de 27, e em 2018-2019 esse número passou a ser 07. No primeiro período mencionado, as mulheres ocuparam os cargos de presidências dos estados do Pará, Ceará, Sergipe, Rio de Janeiro e Mato Grosso; já no segundo período, os estados com presidentes mulheres são os do Pará, Roraima, Paraíba, Minas Gerais, São Paulo, Paraná, Rio Grande do Sul e Mato Grosso do Sul.

Já com relação ao CFC, para os dois períodos considerados na análise, os cargos de presidentes foram ocupados por homens.

Além de serem minoria, as mulheres também levaram bastante tempo para conseguir atingir os cargos de presidência. De acordo com dados extraídos dos sites dos Conselhos em que havia um memorial dos presidentes, observou-se que apesar destes serem fundados em 1946, as mulheres só começaram a ingressar na presidência a partir da década de 1990.

Das informações disponíveis, observou-se que no estado de São Paulo, a primeira presidenta tomou posse no ano de 1994, no Amazonas e no Paraná em 2004, no Rio Grande do Norte em 2006, na Bahia em 2008, no Rio de Janeiro em 2010, no Espírito Santo e no Paraná em 2012, no Distrito Federal em 2014, na Bahia e no Rio Grande do Sul somente no ano de 2018. E em Santa Catarina nenhuma mulher foi eleita presidente até então. Já no Conselho Federal, a primeira presidenta tomou posse no ano de 2006.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo demonstrar a representatividade da mulher contabilista nos plenários do CFC e dos CRCs e também nos cargos diretivos destes (presidência e vice-presidência) sob o enfoque do fenômeno Teto de Vidro. Para atingir o objetivo foi realizada a coleta de informações das composições dos plenários e do Conselho Diretor nos sites dos respectivos conselhos, para os biênios de 2016-2017 e 2018-2019.

A partir da análise de dados foi verificado que a participação feminina nos conselhos é bastante inferior à participação masculina na maioria dos estados. O Rio de Janeiro foi o estado em que o percentual feminino foi o menor, 7,69%, no período de 2018-2019, já o Mato Grosso foi o único estado em que a participação das mulheres foi superior a dos homens, sendo 58,06% do total. Cabe ressaltar que em três estados o número de conselheiros homens e mulheres foi o mesmo, sendo eles a Paraíba (no biênio 2016-2016), Rondônia e Mato Grosso do Sul (biênio 2018-2019). Já para no Conselho Federal, a participação das mulheres nos plenários dos conselhos foi de 25,96% e 27,78%.

Nas vice-presidências, as mulheres também representam proporção menor que os homens na ocupação desses cargos, sendo esta de 27,61% e 29,59% para os períodos de análise. Rondônia é o único estado em que a participação das mulheres foi superior e isso ocorreu nos dois períodos de análise. No CFC, a situação é a mesma, visto que no biênio de 2016-2017 somente uma mulher ocupou o cargo de vice-presidente.

Com relação aos cargos de presidência a situação é a mesma que em todas as outras análises realizadas, verificando-se que no biênio 2016-2017 somente 05 mulheres presidiam os CRCs (18,52% do total) e na gestão seguinte esse número passou para 07 (25,93% do total), o que ainda representa um número bastante baixo em relação aos homens. No CFC, nos dois períodos de análise, este conselho foi presidido por homens.

Além disso, conforme os dados disponíveis nos sites de alguns conselhos, verificou-se que apesar de os Conselhos terem se originado no ano de 1946, as mulheres começaram a adentrar nesses cargos somente a partir na década de 1990, e a primeira mulher a presidir o CFC foi eleita somente em 2006.

Então, com base nos dados analisados, pode-se observar existem indícios da presença do fenômeno Teto de Vidro nos Conselhos de Contabilidade, informações que vão ao encontro do estudo dos autores Santos, Tanure e Carvalho (2014) que constataram que somente 23% das posições de níveis estratégicos são ocupadas por mulheres. No mesmo

sentido, considerando que foram analisados postos de comando dos Conselhos de Contabilidade, o trabalho também corrobora a posição do trabalho de Lazzaretti, Godoi e Camilo (2012) que verificaram pouca representatividade das mulheres nos conselhos de administração de empresas listadas na BM&FBovespa.

Como limitador da pesquisa cita-se a dificuldade de exame dos períodos anteriores a 2016, uma vez que nem todos os sites apresentam informações de todos os conselheiros que ocuparam o cargo de presidente e também não responderam ao questionário solicitado em relação a esta informação e sobre informações de conselheiros. Assim, sugere-se que o período de análise seja ampliado para que seja possível verificar a evolução das mulheres nesses Conselhos, o que pode mudar a conclusão ou deixar mais enfatizado que o fenômeno Teto de Vidro sempre esteve presente nos Conselhos de Contabilidade.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline. (Org.). **O progresso das mulheres no Brasil: 2003-2010**. São Paulo: Cepia, 2011. Disponível em: <onumulheres.org.br/wp-content/themes/vibecom_onu/pdfs/progresso.pdf> Acesso em: 28 maio 2018.

BEUREN, Ilse Maria (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. São Paulo; Altas, 2008.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 9.295, de 27 de maio de 1946**. Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del9295.htm>. Acesso em: 30 mar. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 1.040, de 21 de outubro de 1969**. Dispõe sobre os Conselhos Federal e Regionais de Contabilidade, regula a eleição de seus membros, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del1040.htm>. Acesso em: 30 mar. 2018.

BRASIL. **Lei n.º 5.730, de 8 de novembro de 1971**. Altera o Decreto-lei no 1.040, de 21 de outubro de 1969, que dispõe sobre os Conselhos Federal e Regionais de Contabilidade, regula a eleição de seus membros e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5730.htm>. Acesso em: 30 mar. 2018.

BRASIL, **Lei n.º 11.160, de 2 de agosto de 2005**. Altera o caput do art. 1º do Decreto-Lei no 1.040, de 21 de outubro de 1969, que dispõe sobre os Conselhos Federal e Regionais de Contabilidade, regula a eleição de seus membros, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11160.htm>. Acesso em: 30 mar. 2018.

BRASIL. **Lei n.º 12.249, de 11 de junho de 2010.** Altera os Decretos-Leis nos 9.295, de 27 de maio de 1946, 1.040, de 21 de outubro de 1969, e a Medida Provisória no 2.158-35, de 24 de agosto de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112249.htm>. Acesso em: 30 mar. 2018.

BRASIL. **Lei n.º 12.932, de 26 de dezembro de 2013.** Altera o Decreto-Lei no 1.040, de 21 de outubro de 1969, para modificar a composição do Conselho Federal e dos Conselhos Regionais de Contabilidade. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12932.htm>. Acesso em: 30 mar. 2018.

CARVALHO, Carolina Cisoto Barbosa de. **Equidade de gênero na ciência?** um estudo sobre as pesquisadoras bolsistas de produtividade da universidade federal de São Carlos. 2015. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos) – Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2015. Disponível em: < <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/7148>>. Acesso em: 20 maio 2018.

CASA NOVA, Silvia Pereira de Castro. Impactos de mestrados especiais em contabilidade na trajetória de seus egressos: um olhar especial para o gênero. **Revista Contabilidade e Controladoria – RC&C**, Curitiba, v. 4, n.3, p. 37-62, 2012.

COELHO, Danilo; FERNANDES, Marcelo; FOGUEL, Miguel. Diferenciais de gênero na promoção em grandes empresas da indústria brasileira. IPEA. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Rio de Janeiro: IPEA, v. 15, n. 42. p. 21-26, fev. 2010.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE – CFC. **Resolução n.º 560/83, de 28 de dezembro de 1983.** Dispõe sobre as prerrogativas profissionais de que trata o artigo 25 do Decreto-lei n.º 9.295, de 27 de maio de 1946. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/RES_560.doc>. Acesso em: 04 jun. 2018.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL – CFCRS. **O CRCRS e o sistema CFC/CRCs.** Disponível em: <www.crcrs.org.br/arquivos/livros/impresso_institucional_2013.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE – CFC. **Evolução anual – comparativo 2004 – 2016.** Disponível em: < <http://cfc.org.br/registro/quantos-somos-2/>>. Acesso em: 02 jan. 2018.

CORREA, Vanisse Simone Alves. **Gestão escolar e gênero:** o fenômeno do teto de vidro na educação brasileira. 2010. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010. Disponível em: < www.ppge.ufpr.br/teses/M10_correa.pdf>. Acesso em: 21 maio 2018.

ESTEVENS, Matilde; NETO, Maria Teresa. Mulheres no mercado de trabalho: em Portugal a mulher contabilista. In: ENCONTRO INTERNACIONAL LUCA PACIOLI DE HISTÓRIA DA CONTABILIDADE, 4., Lisboa, 2015. **Anais...** Lisboa: APOTEC, 2015. Disponível em: <http://www.aeca1.org/premioefp/trabajos/2015/estevens_netto.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Almiralva Ferraz. O outro no trabalho: mulher e gestão. **Revista de Gestão – REGE**, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 1-9, set. 2005.

GONTIJO, Míriam Rabelo; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Da inserção ao empoderamento: análise da trajetória de diretoras de instituições privadas de ensino superior de Belo Horizonte. **Revista Eletrônica de Administração – REAd**, Porto Alegre, v. 23, n. spe, p. 126-157, dez. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1413-23112017000400126&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 09 nov. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em: 29 maio 2018.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. Introdução à Teoria da Contabilidade para o nível de graduação. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

IUDÍCIBUS, Sérgio de *et al.* Contabilidade Introdutória. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAZZARETTI, Kellen; GODOI, Christiane Kleinübing; CAMILO, Sílvio Parodi Oliveira. Desigualdade de Gênero nos Conselhos de Administração das Empresas Brasileiras: uma análise à luz do fenômeno do Teto de Vidro. In: ENCONTRO DA ANPAD, 36., Rio de Janeiro, 2012. **Anais...** Rio de Janeiro: Anpad, 2012. Disponível em: <www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR951.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2018.

LEITE, Christina Larroude De Paula. **Mulheres: muito além do teto de vidro**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

LEMO JUNIOR, Luiz Carlos; SANTINI, Rafael Barufardi; SILVEIRA, Nereida Salette Paulo. A familização da área contábil: um estudo qualitativo básico. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade – REPEC**, Brasília, v. 9, n. 1, art. 4, p. 64-83, jan./mar. 2015.

MADALOZZO, Regina. CEOs e composição do Conselho de Administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil?. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 15, n. 1, art. 7, p. 126-137, 2011.

MANGANELLI, Anelise. **A mão invisível no teto de vidro**. 2012. Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa de Pós-Graduação em Economia do Desenvolvimento, Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande

do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em:
<<http://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/2636>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Empresarial**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MOTA, Erica Regina Coutinho Ferreira; SOUZA, Marta Alvez. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO – ADMINISTRAÇÃO, 7., 2010. **Anais...** São Paulo: Instituto Pantex de Pesquisa, 2010. Disponível em: <<http://www.convibra.com.br/artigo.asp?ev=22&id=8297>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

PINTO, Mariana Dórea Figueiredo; DOREA, Martha de Carvalho. Trabalho, educação e gênero: problematizando a formação e a prática da mulher auditora independente no Brasil. In.: ENCONTRO DA REDE FEMINISTA NORTE E NORDESTE DE ESTUDOS E PESQUISA SOBRE A MULHER E RELAÇÕES DE GÊNERO, 18., Recife, 2014. **Anais...** Recife: UFRPE, 2014. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/18387016-Trabalho-educacao-e-genero-problematizando-a-formacao-e-a-pratica-da-mulher-auditora-independente-no-brasil-resumo.html>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 1, p. 1-21, fev. 2018. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2018000100212&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 03 jun. 2018.

ROCHA, Cristina Tavares da Costa. **Gênero em ação: rompendo o teto de vidro?** (Novos contextos da tecnologia). Tese (Doutorado em Ciências Humanas) – Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006. Disponível em:
<<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/88843>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

ROCHA, Caroline Dantas *et al.* O Fenômeno Teto de Vidro na Ascensão à Posição Hierárquica das Mulheres no Mercado Formal: Barreiras. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11., Resende, 2014. **Anais...** Resende: SEGeT, 2014. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/38320405.pdf>>. Acesso em: 11 mar. 2018.

RODRIGUES, Ana Katia da Silva. **O profissional contábil e as exigências do mercado de trabalho no município de Juína**. 2009. 80f. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) – Curso de Ciências Contábeis, Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena, Juína, 2009. Disponível em:
<www.biblioteca.ajes.edu.br/arquivos/monografia_20110809162110.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2018.

SÁ, Antônio Lopes de. **Dicionário de Contabilidade**. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 1995.

SANTOS, Carolina Maria Mota; TANURE, Betania; CARVALHO NETO, Antonio Moreira. Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v.16, n.3, p.56-75, set./out./nov./dez. 2014.

SHIGUNOV, Tânia Regina Zunino; LORANDI, Joisse Antônio. A qualidade dos serviços contábeis como ferramenta de gestão para os escritórios de Contabilidade. **Revista Brasileira de Contabilidade**, [S.l.], n. 149, p. 44-63, ago. 2011. Disponível em: <<http://rbc.cfc.org.br/index.php/rbc/article/view/381>>. Acesso em: 05 jun. 2018.

SILVA, Cíntia do Nascimento; ANZILAGO, Marcielle; LUCAS, Angela Christina. A mulher contabilista nas publicações acadêmicas brasileiras. In: CONGRESSO DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 15., 2015, São Paulo. **Anais...** São Paulo: USP, 2015. Disponível em: <www.congressosp.fipecafi.org/anais/artigos152015/269.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2017.

SILVA, Derley Júnior Miranda da; SILVA, Marli Auxiliadora da; SANTOS, Geovane Camilo. Estereótipos de gênero na contabilidade: afinal como a mulher contadora é vista?. In: CONGRESSO ANPCONT, 11., 2017, Belo Horizonte. **Anais...** Uberlândia, 2017. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/320617352_ESTEREOTIPOS_DE_GENERO_NA_CONTABILIDADE_AFINAL_COMO_A_MULHER_CONTADORA_E_VISTA>. Acesso em: 12 mar. 2018.

SILVA, Edina Sebastiana Cruz e; SILVA, Sandro Lima da. **A ética na profissão contábil**. 2003. 83f. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) – Curso de Gestão Empresarial, Universidade Federal do Paraná, Cuiabá, 2003. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/53011?show=full>>. Acesso em: 02 jun. 2018.

SILVA, Júlio César; MAGRO, Cristian Baú Dal; SILVA, Marcia. Zanievicz. Gender Inequality in Accounting Profession from the Perspective of the Glass Ceiling. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 15, n. 2, p. 447-474, 2016.

SILVA, Sandra Maria Cerqueira da. **Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil**. 2016. Tese (Doutorado em Ciências) – Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-03082016-111152/pt-br.php>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

STEIL, Andrea Valéria. Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, jul./set. 1997.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Revista Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3, p.765-790, dez. 2013.

ZAOTTI, Evellyn Danielly. Gênero e Contabilidade no Brasil: Qual é o saldo dessa conta?. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual do Oeste do

Paraná, Cascavel, 2017. Disponível em:
<tede.unioeste.br/bitstream/tede/3506/5/Evellyn_Zabotti2017.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2018.