

**GLASS CEILING E SEUS PRINCIPAIS REFLEXOS NAS PERSPECTIVAS DE  
CARREIRA NAS ESTUDANTES DE CONTABILIDADE****GLASS CEILING AND ITS MAIN REFLECTIONS ON CAREER PERSPECTIVES  
IN ACCOUNTING STUDENTS**

Ludimila Ribeiro de Mello Santos<sup>1</sup>, Wesley Ferreira da Ora<sup>2</sup>, Elisabeth de Oliveira Vendramin<sup>3</sup>, João Paulo Resende de Lima<sup>4</sup> e Alefi dos Santos Pereira<sup>5</sup>

**Resumo:** O presente estudo visa analisar como as perspectivas profissionais das estudantes de Ciências Contábeis são influenciadas pelo fenômeno *Glass Ceiling*. Para tal, discutimos tais perspectivas a partir da lente teórica do *Glass Ceiling* que representa as múltiplas barreiras enfrentadas por mulheres em seu desenvolvimento profissional. Para alcançar o objetivo foram realizadas sete entrevistas com estudantes de idades e semestres diferentes, do curso de Ciências Contábeis em uma Instituição de Ensino Superior que foram analisadas por meio de pesquisa exploratória e descritiva. Dessa forma, buscou-se explicar as perspectivas vivenciadas por mulheres em diferentes estágios de vida e quais suas principais barreiras durante esta jornada. Os principais resultados obtidos foram condizentes com a lente teórica escolhida, sendo que as estudantes destacaram possíveis barreiras que esperam encontrar na profissão. Destaca-se que a principal barreira do *Glass Ceiling* encontrada neste estudo foi a maternidade, assim, pode-se constatar isso tanto com as entrevistadas que já são mães, quanto com as entrevistadas que ainda não possuem filho. Além disso, a maioria das entrevistadas acredita que a área da contabilidade oferece oportunidades iguais para homens e mulheres, mas que a remuneração das mulheres permanece inferior na maioria dos casos, pela desigualdade de gênero. Dessa forma, conclui-se que as perspectivas profissionais das mulheres em Contabilidade abrange barreiras (in)tangíveis e se desdobra a partir de contradições e desigualdades.

**Palavras-chave:** Contabilidade, Gênero, *Glass Ceiling*, Perspectivas Profissionais.

<sup>1</sup> Graduanda na Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, ludimila\_mello@ufms.br, <http://orcid.org/0000-0001-5226-6773>

<sup>2</sup> Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, wesley.f@ufms.br, <http://orcid.org/0000-0001-5261-4192>

<sup>3</sup> Doutora em Controladoria e Contabilidade pela Universidade de São Paulo, elisabeth.vendramin@ufms.br, <http://orcid.org/0000-0002-9082-2256>

<sup>4</sup> Doutor em Controladoria e Contabilidade pela Universidade de São Paulo, joaopaulo.lima@glasgow.ac.uk, <http://orcid.org/0000-0002-4703-2603>

<sup>5</sup> Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, alefi19@hotmail.com, <http://orcid.org/0000-0001-8439-9255>

RIC- Revista de Informação Contábil -ISSN 1982-3967	v.16	e-022008	1-17	2022
---	------	----------	------	------

**Abstract:** The present study aimed to verify the perspectives of accounting students on their professional and personal growth, and also to analyze the barriers of the Glass Ceiling found by them. In order to achieve these objectives, seven interviews were conducted with students of different ages and semesters of the Accounting course at a Higher Education Institution and were analyzed through exploratory and descriptive research, using qualitative data. In this way, it sought to explain the perspectives experienced by women at different stages of life and their main barriers during this journey. The main results obtained were consistent with the theory of the glass ceiling. Therefore, it is concluded that the main barrier of the glass ceiling found in this study was motherhood, which can be seen both with the interviewees who are already mothers and with those who do not yet have children. In addition, most of the interviewees observed that the accounting area offers equal opportunities for men and women, however its remuneration remains lower in most cases due to gender inequality.

**Keywords:** Accounting, Gender, Glass Ceiling, Professional Perspectives.

## 1 INTRODUÇÃO

A relação entre gênero e mercado de trabalho é, historicamente, marcada por uma série de desigualdades. Por muito tempo o mercado de trabalho foi um cenário exclusivamente masculino, sendo os homens vistos como provedores do lar, enquanto suas, mães, esposas e filhas desempenhavam o papel de cuidadoras do lar, constituindo a divisão sexual do trabalho que perdura até os dias de hoje (Hirata & Kergoat, 2007). Para a sociedade, antes da inserção feminina no mercado de trabalho, as funções de homens e mulheres eram bem diferentes no que diz respeito a sua força de trabalho, configuração que perdura até hoje devido aos estereótipos, divisão sexual do trabalho e outros fatores (Bergamini, 2020).

Historicamente, apenas em casos extremos, as mulheres poderiam realizar atividades que agregassem renda a sua família, como por exemplo: nos casos em que o marido era enviado para a guerra ou em casos de viuvez, ou seja, casos em que era inevitável a busca de rendimentos para sustentar os filhos (Figueiredo, 2011). Já a partir do século XX, é observado o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, por conta do grande crescimento da indústria, propiciando cenário para inserção feminina (Querino, Domingues & Luz, 2013). Desta forma os ambientes que antes eram permeados exclusivamente por homens começam a ter participação das mulheres.

O feminismo teve um papel muito importante nesse processo, pois foi responsável por romper barreiras de gênero e transformar organizações antes ocupadas apenas por homens, em espaços mais igualitários, apesar das barreiras (in)visíveis que perduram até os dias atuais (Acker, 1990; Haynes, 2017). Para Alves e Pitanguy (1981) “o feminismo procurou, em sua prática enquanto movimento, superar as formas de organização tradicionais, permeadas pela simetria e pelo autoritarismo”. Lisboa (2010) complementa tal pensamento ao afirmar que o pensamento feminista é um conjunto de correntes teóricas distintas e que tem como

RIC- Revista de Informação Contábil -ISSN 1982-3967	v.16	e-022008	1-17	2022
---	------	----------	------	------

característica ser uma prática política e cultural capaz de transformar estruturas desiguais de poder na sociedade, e que procura combater o patriarcado, o sexismo e a discriminação.

Dados do relatório do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2011) mostram que no Brasil as mulheres representam 54% dos chefes de família no país, papel anteriormente desempenhado apenas pelos homens. O que passou a ser visto como um aumento da competitividade, todavia, ter mulheres em cargos de alta gestão poderia facilitar para que as questões de gênero fossem mais debatidas no âmbito gerencial (Cerqueira, et al., 2020).

A Contabilidade foi por muito tempo vista como uma profissão masculinizada, já que historicamente seus ambientes de trabalho e estudo eram ocupados predominantemente por homens (Nova, 2022; Haynes, 2017; Lehman, 1992). De modo que, a inserção da mulher no cenário contábil, ocorreu a partir da Segunda Guerra Mundial, momento em que as mulheres começaram a participar ativamente na profissão, pois, as empresas e o governo federal dos EUA se viram obrigados a contratá-las para ocupar o lugar dos homens que tinham partido para a guerra (Ribeiro, 2019).

No Brasil, dados mostram que as mulheres já representam maioria no número de concluintes dos cursos de ciências contábeis (Nganga, Gouveia & Casa Nova, 2018). Entretanto, segundos dados de 2021 do Conselho Federal de Contabilidade [CFC] (2021), existem 364.867 (trezentos e sessenta e quatro mil oitocentos e sessenta e sete) contadores ativos nos Conselhos Regionais do país, sendo 168.192 (cento e sessenta e oito mil cento e noventa) do sexo feminino, cerca de 46% do total. Com esse dado é possível perceber que as mulheres conseguiram alcançar uma grande participação na profissão, mas ainda não se veem representadas em cargos de liderança profissional, acadêmica e ainda são sub-representadas de maneira geral na área.

Além de percorrer o caminho profissional, as mulheres acreditaram na ideia de que era possível conciliar casa e carreira na mesma intensidade, construindo dessa forma uma dupla jornada exaustiva e que geraria um prejuízo financeiro visto do âmbito gerencial (Ramos, Ulbanere & Jesus, 2014). Contudo, devido às configurações sociais patriarcais e sexistas as mulheres ainda enfrentam grandes barreiras de gênero na profissão, sejam elas visíveis ou não. Tais barreiras são socialmente construídas e vivem no inconsciente social de maneira institucionalizada, assim, a quebra dessas barreiras representa um desafio para a sociedade de maneira geral (Nganga, Casa Nova, Silva & Lima, 2022)

Dentre os aportes teóricos que analisam as barreiras (in)tangíveis que marcam as trajetórias profissionais femininas, segundo Silva (2016), encontra-se o fenômeno “teto de vidro”. De acordo com Silva (2016) tal fenômeno se constitui como barreiras simbólicas impostas de formas não implícitas, porém fortes, de maneira que impeçam a ascensão das mulheres a galgarem cargos mais elevados na hierarquia de uma organização. O que pode ser notado no relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), *Mulheres na gestão, quebrando o teto de vidro* (OIT, 2004), o qual demonstra que as mulheres representam mais de 40% da

RIC- Revista de Informação Contábil -ISSN 1982-3967	v.16	e-022008	1-17	2022
---	------	----------	------	------

força de trabalho, porém a sua participação nos cargos de gerência permanece superficiais, desperdiçando dessa maneira os talentos e recursos inexplorados por essas mulheres.

Além disso, as mulheres enfrentam questões de desigualdade de gênero na área, e essas abrangem desde a sua contratação, alcance de grandes cargos, exclusão em determinadas atividades da organização até questões que envolvem sua dupla jornada de trabalho, como a maternidade. Para Proni e Proni (2018) mesmo que a divisão sexual do trabalho profissional esteja acontecendo e que as mulheres estejam conseguindo ocupar profissões de alta qualificação, ainda existe discriminação, e estas mulheres encontram as barreiras invisíveis (teto de vidro), capazes de gerar grandes dificuldades em alcançar cargos de destaque a maior responsabilidade, mesmo com as conquistas históricas do movimento feminista. Ainda segundo os autores, essa dificuldade de alcançar grandes postos pode estar ligada a dupla jornada de trabalho enfrentada pelas mulheres, quando precisam conciliar a vida profissional e a vida familiar.

Tendo em vista o cenário exposto, o presente estudo apresenta a seguinte questão norteadora: **Qual a percepção das discentes do curso de ciências contábeis a respeito de suas carreiras no que tange os efeitos do fenômeno *Glass Ceiling*? O qual tem como objetivo analisar como as perspectivas profissionais das estudantes de Ciências Contábeis são influenciadas pelo fenômeno *Glass Ceiling*.**

O estudo justifica-se, pois, o tema é de grande relevância para o cenário nacional e internacional, e em especial a área da contabilidade, devido ao fato de haver um número escasso de pesquisas científicas nacionais voltada a essa temática aplicada a estudantes de graduação, além de as pesquisas internacionais demonstrarem a perda de interesse de grupos oprimidos pela entrada na profissão contábil (Pelzer & Nksansa, 2022). Portanto identifica-se tal tema como uma lacuna de pesquisa, visto que se faz necessário explorar com maior ênfase os aspectos associados a desigualdade de gênero, no contexto brasileiro, além de que, quanto ao aspecto social salienta-se que a ascensão das mulheres nos altos cargos da hierarquia pode melhorar a qualidade de vida da sociedade e diminuir as desigualdades que ainda persistem na sociedade atual (Dal Magro, et al, 2018).

O presente trabalho tem potencial para contribuir para a literatura existente acerca do sexismo nas escolas de negócios ao acrescentar a percepção de mulheres em cursos de graduação, visto que a literatura existente foca majoritariamente nas trajetórias de professoras (Gurreri et al., 2022). Para a prática, o trabalho tem potencial de contribuir para um entendimento mais aprofundado acerca do porquê as mulheres representam maioria dos concluintes, mas ainda assim não representam nem metade dos profissionais contábeis registrados no sistema CRC/CFC.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 O fenômeno do *glass ceiling*

RIC- Revista de Informação Contábil -ISSN 1982-3967	v.16	e-022008	1-17	2022
---	------	----------	------	------

O *glass ceiling* ou teto de vidro, refere-se à situação de quando uma pessoa qualificada deseja avançar na hierarquia da sua organização e acaba sendo impedida devido ao fato de haver uma discriminação na maioria das vezes baseada no sexismo ou racismo. O teto de vidro desta maneira, se refere a discriminação vertical mais utilizada principalmente contra as mulheres nas organizações (Babic & Hansez, 2021).

O *glass ceiling* foi um conceito introduzido na década de 1980, nos Estados Unidos, para descrever uma barreira que é transparente e sutil, mas suficiente para impedir o aumento do número de mulheres em cargos gerenciais. A inclusão das mulheres sob essas barreiras está se tornando cada vez mais encoberta e menos compreendida por grande parte da população (Silva, Magro & Zanievich, 2015).

De acordo com o Instituto Ethos (2013), apesar da maior participação da mulher no mercado de trabalho e em posições hierárquicas, é possível evidenciar que há um afunilamento hierárquico, ou seja, as mulheres são encontradas em menores quantidades conforme o nível de liderança e poderes. Esses fenômenos são provenientes de barreiras sutis e algumas vezes perceptíveis que acabam influenciando nas oportunidades de carreira ao gênero feminino, uma vez que existentes esses fatores, há um impeditivo na progressão profissional feminina.

Além disso, conforme uma pesquisa feita pelo Perfil Social e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas, realizadas pelo Instituto Ethos em 2003, ressalta que as mulheres ocupam menos de 3% dos altos cargos executivos das grandes empresas e representam somente 1% das lideranças sindicais. No Brasil ocupam apenas 9% dos cargos de liderança conforme afirma a pesquisa. Também foi possível identificar que as mulheres são as primeiras a serem demitidas em momentos de crise, o que ocasiona uma maior dificuldade na recolocação no mercado de trabalho (Rocha et. al., 2014).

Com isso, o teto de vidro também se alinha com as crescentes desigualdades entre homens e mulheres à medida que evoluem em suas carreiras profissionais dentro do âmbito de trabalho. Em segundo lugar, o viés que traz o título do teto de “vidro”, está associado a políticas atuais de desigualdade na qual proíbem a discriminação aberta a essas populações. Além disso, isso inclui estereótipos revelados por meio de práticas, ações, fatos, procedimentos ou atitudes que frequentemente não são diretamente observáveis (Babic & Hansez, 2021).

Uma pesquisa realizada por Ragins, Townsend e Mattis (1998), relata que as mulheres sentem a necessidade de trabalhar mais, isso com o intuito de provar as suas qualidades como gestoras, e principalmente quando ocupam cargos da alta hierarquia. Essa necessidade de provar a sua qualificação de maneira mais clara que os homens acabam gerando maiores barreiras na hierarquia, principalmente devido ao fato de necessitar de um maior esforço devido exclusivamente ao seu gênero (Cooper, 2001).

O teto de vidro, portanto, se refere às barreiras discriminatórias que impedem as mulheres de alcançar as posições de poder ou liderança, e com isso avançar para posições mais elevadas

RIC- Revista de Informação Contábil -ISSN 1982-3967	v.16	e-022008	1-17	2022
---	------	----------	------	------

dentro de uma organização simplesmente pelo fato de serem mulheres (Li & Leung, 2001). Nesse sentido, cabe salientar que o teto de vidro influencia a carreira de diferentes mulheres, de diferentes maneiras desconstruindo a ideia de “mulher” enquanto categoria analítica universal (Gallhofer, 1998), dessa forma, Silva (2016) propõe a adaptação do “teto de vidro” para “teto de vitrais” para o cenário brasileiro. De acordo com a autora, a noção de “teto de vitrais” abrange a diversidade racial e miscigenação existente no país.

## 2.2 As expectativas de carreira

A cada ano no Brasil são graduadas milhares de jovens promissoras, o que acaba gerando uma maior competitividade entre eles. Conquistar o primeiro emprego ou emprego dos sonhos torna-se um dos primeiros dilemas da vida adulta e a cada dia que se passa a tarefa fica mais difícil. Atualmente o estar preparado, requer que você tenha conhecimento na área, graduação, especialização, e em alguns casos até outro idioma, o que gera uma enorme competitividade no mercado de trabalho (Tonetto, 2012).

A escolha da carreira contábil também é um ponto importante a ser debatido, segundo Bergamini (2020) um dos fatores que influenciam na escolha de carreira na área de Ciências Contábeis é a Afinidade com a área, a Causa, ou seja, o papel social da profissão, e a Remuneração. A autora ainda descreve em seu estudo que muitas estudantes associam a profissão de Ciências Contábeis a área de Ciências Exatas. Além de ter a percepção que as exatas estão ligadas a carreiras masculinas, dessa forma não demonstram interesse na profissão por acreditarem que ela não está ligada à sua área de interesse.

A profissão contábil no Brasil atualmente conta com uma expressiva participação feminina (46%), conforme dados do CFC (2021). O que confirma que as mulheres têm conseguido encontrar espaço para mostrar as suas qualificações, participando dessa forma ativamente dentro das organizações. Entretanto, esse crescimento do número de mulheres dentro das organizações não têm refletido de maneira satisfatória quando o assunto é a remuneração recebida por elas (Santos, Sales e Chiroto, 2016).

Para Cordeiro et al. (2018) pode-se afirmar que discussões acerca das desigualdades entre os gêneros vão além da simples dificuldade de inserção feminina no mercado de trabalho, e abrangem, além de diferenças salariais, o acesso aos cargos de chefia, liderança e topo de carreira. De maneira consistente, em vários setores econômicos nas diversas posições da carreira, as mulheres recebem menos por um trabalho semelhante. Também no Brasil, quando se examina o aspecto da remuneração, percebe-se que existem ainda diferenças na remuneração por hora de trabalho (Nascimento e Alves, 2014, p.2).

Segundo Neto, Tanure e Andrade (2010) outro fator que pressiona a mulher executiva é a sobreposição das demandas profissionais e da maternidade. Os primeiros anos de ascensão na carreira profissional se sobrepõem aos anos mais apropriados biologicamente para a maternidade. E para Loureiro, Costa e Freitas (2012) o artifício mais comum entre as mulheres é postergar a maternidade, passando a ter filhos depois que julgarem estarem mais

RIC- Revista de Informação Contábil -ISSN 1982-3967	v.16	e-022008	1-17	2022
---	------	----------	------	------

seguras ou menos ameaçadas em relação a sua carreira. Além disso, para os autores outro aspecto que dificulta a carreira feminina é sua menor mobilidade, devido ao compromisso com a criação dos filhos, para eles a dificuldade de viajar quando necessário a trabalho ou a ausência de disponibilidade para tal, pode ser um inibidor para a ascensão profissional.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Na realização do presente estudo, foi utilizada uma abordagem qualitativa exploratória de caráter descritivo, a partir de pesquisa bibliográfica e entrevistas. Utilizou-se de literatura nacional e internacional, envolvendo artigos científicos, livros, teses e dissertações, com a finalidade de avaliar as respostas das entrevistadas. Uma vez que pouco se trata o assunto no âmbito contábil brasileiro, explorou-se a obras de contextos semelhantes internacionalmente, a fim de enriquecer o estudo. Também foram realizadas consultas em sites de dados como Conselho Federal de Contabilidade, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada e Instituto Ethos, para analisar a condição feminina no Brasil.

Para a construção dos dados, optou-se pela utilização de entrevista semiestruturada, a qual foi subdividida em quatro grupos de questionamentos: (1) Desigualdade de Gênero; (2) Maternidade; (3) Oportunidades; e (4) Área Acadêmica. Primeiramente fez-se a seleção das entrevistadas, pertencentes ao Curso de Ciências Contábeis de uma instituição de ensino superior pública, seguindo os critérios: acessibilidade; semestres e idades diferentes. As candidatas foram contatadas e solicitadas a participar do estudo através das redes sociais, sendo 7 (sete) entrevistadas selecionadas de diferentes semestres e idade entre 18 e 36 anos. As entrevistas foram realizadas entre setembro e outubro de 2021 e cada entrevista teve duração média de 12 (doze) minutos.

Após o processo de entrevista, seguiu-se para a fase de pré-análise a qual se iniciou com a transcrição das entrevistas, com a finalidade de entender e compor os dados de todo o material construído, de maneira a facilitar a análise e interpretação dos dados, tal fase de transcrição, ocorreu entre os meses de setembro e outubro de 2021, logo após cada entrevista realizada.

Para a realização da análise dos dados, utilizou-se da técnica de análise de conteúdo, que segundo Bardin (2009), permite criar categorias e códigos sobre o tema analisado, com a finalidade de apresentar as mensagens ocultas nos dados analisados. Portanto, se fez pertinente à utilização dessa técnica na análise das entrevistas, pois, permitiu dividir os dados em categorias e codificar as informações, tendo como finalidade identificar as possíveis barreiras e as expectativas futuras entre as alunas do curso de Ciências Contábeis, visando explorar o gênero como fator imprescindível dentro das organizações e principalmente nos cargos de liderança.

RIC- Revista de Informação Contábil -ISSN 1982-3967	v.16	e-022008	1-17	2022
---	------	----------	------	------

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção são apresentados os dados, referentes as entrevistas realizadas. A análise descreve os resultados obtidos, dando inferência aos quatros grupos de questionamentos, sendo selecionadas perguntas chaves nas quais houve maior discussão e envolvimento pelas entrevistadas. Pode-se constatar que essas perguntas (Quadro 1) geraram maiores ponderações pelas entrevistadas, sendo assim pode-se analisar que o fenômeno *glass ceiling* está presente em todos os cenários sociais e corroborando com os estudos de Hryniewicz e Vianna (2018) “muitas vezes ela não percebe o preconceito à sua volta. Por não sofrerem sempre um preconceito aberto, muitas acham que ele só existe com outras pessoas e não entendem certas ações maliciosas como preconceito”.

Quadro 1 - Perguntas chaves

Grupo de Pesquisa	Pergunta Chave	Base Teórica
Desigualdade de Gênero	Você já vivenciou um caso de desigualdade de gênero no seu ambiente de trabalho/estudo?	Babic e Hansez (2021)
Maternidade	Acredita que a maternidade afeta a carreira de trabalho de uma mulher?	Beltrame e Donelli (2012)
Maternidade	Adiaria a maternidade por conta da carreira?	Teixeira (1999)
Oportunidades	A área de Ciências Contábeis oferece oportunidades iguais para homens e mulheres?	Splitter, Silva e Barbosa (2017)
Área acadêmica	Pretende continuar na área acadêmica para mestrado/doutorado?	Nunes e Casaca (2015)

Fonte: Elaborado pelos autores, 2021.

### 4.1 Desigualdade de gênero

Quando questionadas a respeito das desigualdades de gênero no seu ambiente de trabalho ou estudo, foi possível perceber que a desigualdade se encontra presente de maneira discreta e transparente, o que confirma estudos anteriores realizados por Babic e Hansez (2021). Dessa forma, foi possível verificar a presença do *glass ceiling* quando relacionamos o fator do gênero no ambiente de trabalho e/ou estudo.

“Ah, sim. Eu acho que é mais, a diferença é mais na maneira como a gente é tratada, sabe? Por exemplo, cliente quer falar de outro jeito com a gente, diferente dos homens, acho que isso é o principal, não por falta de respeito assim, mas mais por achar que pode falar de alguma maneira com a gente, sabe? Mais íntimo, e na verdade deveria ser tratado igual né?” (Entrevistada 1)

“Olha já, comentários assim desnecessários sabe. Falando tipo, ai meu Deus, é questão de uma piada bem específica, assim tipo brincaram com uma menina que estava de dieta lá no escritório sabe, tipo brincando, meu chefe ele se acha bem íntimo dos funcionários e ele acaba fazendo essas piadas, mas eu, que nem foi comigo, fiquei desconfortável, são coisas que para ele não é nada, mas são desnecessárias.” (Entrevistada 7)

RIC- Revista de Informação Contábil -ISSN 1982-3967	v.16	e-022008	1-17	2022
---	------	----------	------	------

“Sim, normalmente eles priorizam os homens, né?” (Entrevistada 6)

Um dos quesitos que tem feito as mulheres ganharem espaço no âmbito profissional e diminuir um pouco a desigualdade, é seu nível de instrução, que é superior ao dos homens, alavancando dessa forma as poucas chances que recebem. Por exemplo, no setor contábil, nota-se uma crescente evolução, tendo em vista o número de estudantes do sexo feminino que ingressam no curso de Ciências Contábeis (Guimarães, 2020). Contudo, como mostram estudos anteriores, apesar de o nível de qualificação e instrução as mulheres ainda sofrem com as diversas barreiras e dilemas socialmente impostos devido à divisão sexual do trabalho e a natureza masculinizada da profissão contábil (Silva, 2016; Nganga et al., 2022)

## 4.2 Maternidade

As entrevistadas relataram que a maternidade afeta diretamente no seu desenvolvimento profissional e mais da metade das mulheres entrevistadas afirmaram que adiariam a maternidade por conta da carreira profissional, o que condiz com os estudos de Teixeira (1999), no qual traz a função dos valores atuais, o “ser mãe” para algumas mulheres não é mais percebido como o único objetivo, já que o trabalho é visto como fonte de realização pessoal. Assim como Beltrame e Donelli (2012) e Nganga et al. (2022), foi possível constatar que a tentativa de conciliar a maternidade e a carreira podem provocar um conflito, permitindo dessa forma que seja gerado um estigma social, sobrecarga e tendem a postergar o retorno ao trabalho.

“Sim, olha eu acredito, acredito e sempre acreditei mesmo antes de ter filho eu sempre acreditei que afetava. Eu digo que eu sendo mãe falo que as empresas elas assim se fossem só pelo financeiro né, pela estabilidade, elas não contratariam mulheres na idade fértil, porque realmente a mulher acaba quando ela tem filho, atrapalhando a empresa. Mas como mãe, ainda bem que a gente tem licença maternidade e as licenças que a gente pode usar, mas a maternidade atrapalha, atrapalha a gente e atrapalha a empresa.” (Entrevistada 4)

“Sim, com certeza. Isso eu acredito.” (Entrevistada 2)

“Acredito que sim.” (Entrevistada 5)

Visto isso, as entrevistadas foram questionadas se trocariam de área profissional para atender as demandas familiares, saindo da área da contabilidade e indo para áreas mais flexíveis em relação a horários e jornadas. Foi constatado que 85,71% das entrevistadas realizariam essa troca para atender as demandas familiares, o que mostra assim como estudos realizados por Sousa et al. (2011), que as mulheres buscam um maior equilíbrio entre o trabalho e a família, permitindo assim terem filhos com uma estabilidade emocional, profissional e conjugal.

“Sim.” (Entrevistada 5)

“Sim, pelo marido não, mas filho sim.” (Entrevistada 4)

“Acredito que sim, é que depende muito, é que o futuro é muito inesperado, mas eu acredito que sim.” (Entrevistada 6)

RIC- Revista de Informação Contábil -ISSN 1982-3967	v.16	e-022008	1-17	2022
---	------	----------	------	------

Além disso, condizente com os estudos realizados por Ragins e Sundstrom (1989) e Windsor e Auyeung, (2006), as mulheres com filhos dependentes são afetadas negativamente em relação a suas promoções, ao contrário dos homens que tiveram um efeito positivo em suas promoções. Os gerentes do sexo masculino com filhos são vistos como homens de família estáveis e com uma esposa que é a principal responsável pelos filhos. Em contrapartida, as gerentes com filhos ou em idade fértil são vistas como tendo os padrões de trabalho potencialmente interrompidos e um risco econômico. Portanto, os contadores do sexo masculino com filhos serão vistos de forma mais positiva e avançaram de cargo de maneira mais fácil e acessível do que as contadoras do sexo feminino demonstrando uma incoerência socialmente construída e institucionalizada na sociedade.

### 4.3 Oportunidades

Quando questionadas se a área de ciências contábeis oferece oportunidades iguais para homens e mulheres, foi observado que grande parte das mulheres acredita que a área da contabilidade permite oportunidades iguais para ambos os sexos em sentido de oportunidade, o que se contradiz quando o assunto é a remuneração. Dessa forma, em paralelo com os resultados dos estudos de Splitter, Silva e Barbosa (2017), há a existência de diferença entre a remuneração de homens e mulheres, ou seja, confirma-se a existência do fenômeno teto de vidro.

“Não. Eu quando eu trabalhava no financeiro na primeira empresa que eu trabalhei, eu ganhava um valor de R\$ 3.000,00 quando eu sai do cargo o cara que entrou no meu lugar entrou já ganhando R\$4.500,00 salário inicial por ser homem, porque lá era realmente, bem, bem machista e na empresa que eu trabalho agora também, e só contratavam, acho que eu já contei em sala, só contratavam mulheres para o financeiro por achar que mulher não tem ambição e que não ia roubar eles só que aí o salário era bem mais baixo do que o salário de um homem.” (Entrevistada 4)

Para Cramer et al. (2012) apesar do discurso de igualdade de condições e oportunidades, há evidências de que existem desigualdades na participação masculina e feminina no mercado de trabalho, seja em relação aos níveis salariais, possibilidade de crescimento na carreira ou oportunidade de exercer determinadas funções.

### 4.4 Área acadêmica

A área acadêmica foi uma questão debatida durante as entrevistas, no qual foi constatado que mais da metade das entrevistadas informaram que não tem interesse em continuar na área acadêmica com o intuito de realizar um mestrado ou doutorado.

“Não. Pós eu acho que sim, alguma especialização, mas mestrado e doutorado eu acho que não, por enquanto não pelo menos.” (Entrevistada 1)

Assim como os estudos realizados por Sousa et. al (2011), Silva (2016), Casa Nova (2022) e Nganga et al. (2022), foi possível constatar que o fenômeno *glass ceiling* está presente no âmbito acadêmico, em razão ao fato de que as mulheres em muitas situações acabam tendo

RIC- Revista de Informação Contábil -ISSN 1982-3967	v.16	e-022008	1-17	2022
---	------	----------	------	------

sua carreira interrompida no momento da maternidade. Em virtude disso, elas renunciam a suas carreiras profissionais em prol de um equilíbrio maior entre o trabalho e a família, o que mostra que esse fato é uma grande influência sobre as decisões de mobilidade e o que mais pode dificultar as experiências profissionais (Nunes & Casaca, 2015).

"Olha, quando eu entrei eu pensava bastante, agora eu já não sei, não consigo nem terminar o curso quem dirá fazer outra coisa, mas eu queria fazer o mestrado pelo menos." (Entrevistada 4)

Neste momento há um papel essencial da família em ajudar a mulher a conciliar o papel de mãe e a vida profissional, assim como os estudos de Costa, Executiva e Arbache (2017) e Sousa et al. (2011), ressaltam-se que o auxílio emocional e financeiro nesses estágios iniciais, torna-se essencial para que seja acessível a busca pelo sucesso profissional dessas alunas e futuras contadoras. Pois, uma vez que a responsabilidade pelos cuidados com os filhos tanto financeiramente, quanto emocionalmente são equilibrados, há uma rede de apoio estruturada, o que estimularia a inserção de mulheres na ciência.

"É em [cidade] eu tinha minha sogra que ficava com meu filho e aqui quando a gente se mudou não tinha ninguém. Já faz 6 anos que eu mudei pra cá. Então, já conheci as mães dos meus amigos, também conheci gente na faculdade. Mas assim, não é nada que você possa pedir um favor né, a tipo "fica com meu filho". (Entrevistada 2)

Além disso, o desestímulo à carreira científica é um dado geral e que deve ser visto de modo mais atento pelos educadores em suas fases iniciais, pois é inegável a função da escola nos processos de socialização e da falta de motivação a pesquisa científica deles na carreira (Cunha, et al., 2014; Bergamini, 2020). Dessa forma, a partir da análise qualitativa foi possível assimilar quais são as principais barreiras do *glass ceiling* enfrentadas pelas acadêmicas do curso de Ciências Contábeis em uma Instituição de Ensino Superior (IES), permitindo dessa maneira compreender as particularidades e experiências vividas pelas entrevistadas.

Os estudos de Hryniewicz e Vianna (2018) resultaram na demonstração de barreiras perceptíveis pelas suas entrevistadas quanto a liderança feminina, como os problemas com o estilo de liderança, as demandas familiares, a resistência à liderança da mulher, falta de ambição explícita, entre outros. Outrossim, foi possível constatar que muitas entrevistadas, disseram não haver características diferentes entre os gêneros quando associado ao fato de liderar, mas sim uma ligação com o estereótipo masculino, o que impõe uma barreira de gênero, e conseqüentemente um evento do fenômeno do teto de vidro.

Os resultados permitiram comparações com os estudos de Santos, Sales e Chiroto (2016), no qual mostram o cenário da contabilidade como uma vista de carreira oportuna. Ademais, foi possível constatar os graus de dificuldade que mais se destacam entre as entrevistadas, permitindo assim realizar uma correlação com as barreiras que tangem o efeito do teto de vidro. Corroborando com estudos de Fernandes, Gomes e Ribeiro (2016), também foi possível destacar que uma das principais barreiras encontradas pelas entrevistadas é a

RIC- Revista de Informação Contábil -ISSN 1982-3967	v.16	e-022008	1-17	2022
---	------	----------	------	------

maternidade, o que consequentemente gera uma interrupção na carreira profissional da mulher, não permitindo que elas progridam de maneira justa e igualitária com os profissionais da contabilidade do sexo masculino.

Além disso, a pesquisa contribuiu para o conhecimento de que as mulheres estão se inserindo no mercado de trabalho gradativamente, afirmando dessa maneira que o seu trabalho não é mais somente dentro de casa, além de trazer consigo um papel mais forte perante a sociedade e conjuntamente combater preconceitos que a acompanham atualmente (Tiburi, 2018).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi investigar a percepção de estudantes do curso de Ciências Contábeis a respeito de suas expectativas de carreira, no que tange aos efeitos do fenômeno *Glass Ceiling*. É perceptível que as mulheres vêm ganhando cada vez mais espaço no ambiente contábil, contudo, ainda não se pode afirmar que os espaços profissionais e acadêmicos na Contabilidade são ocupados por homens e mulheres de forma igualitária. Tal desigualdade decorre das diversas barreiras de gênero presentes no dia a dia das contadoras e das acadêmicas. A partir das entrevistas realizadas para o presente trabalho discutimos tais desigualdades, na percepção de estudantes de graduação, em quatro categorias: desigualdades de gênero, maternidade, oportunidades e área acadêmica.

No que diz respeito às desigualdades de gênero foi possível observar que, na percepção das entrevistadas, ainda existem barreiras invisíveis que são reproduzidas a partir de interações sociais. A partir de piadas e comentários vistos como inocentes, a sociedade de maneira geral molda e mantém a contabilidade enquanto profissão predominantemente masculina. Tais piadas e comentários refletem a mentalidade sexista que ainda divide as tarefas entre “coisas de homem x coisas de mulher” (Bergamini, 2020), reproduzindo e naturalizando violências que tomam forma de diferentes maneiras (simbólica, econômica, física, etc.). Por fim, tais desigualdades se amparam ainda na divisão sexual do trabalho que impõe às mulheres o dilema de escolher entre vida pessoal e profissional (Nganga et al., 2022).

Especificamente acerca da maternidade, as entrevistadas expressaram suas preocupações com o impacto de tal fase da vida em suas carreiras. Esse resultado corrobora pesquisas anteriores (Nganga et al., 2022; Casa Nova, 2022) que demonstram que o impacto da maternidade no desenvolvimento profissional é muito mais profundo e duradouro que o da paternidade. Trabalhos anteriores discutem como tal configuração social reforça o fenômeno *glass ceiling* pois acaba expulsando as mulheres das carreiras contábeis (Silva, 2016; Casa Nova, 2022) e transformando a ascensão profissional feminina como um labirinto (Lupu, 2012).

Acerca das oportunidades, as entrevistadas expressaram acreditar que homens e mulheres possuem oportunidades semelhantes para construção de suas carreiras. Contudo, uma das entrevistadas contradiz tal crença ao relatar as diferenças salariais existentes entre homens e mulheres na profissão contábil. A partir de uma ótica feminista, tal diferença salarial pode ser interpretada como uma violência, visto que expressa que o tempo e capacidade das mulheres

RIC- Revista de Informação Contábil -ISSN 1982-3967	v.16	e-022008	1-17	2022
---	------	----------	------	------

valeria menos que dos homens, reproduzindo assim as desigualdades sexistas e hierarquização dos homens enquanto superiores às mulheres (Brighenti, Jacomossi & Silva, 2015; hooks, 2016).

Por fim, as entrevistadas da pesquisa demonstram falta de interesse em seguir a carreira acadêmica. Uma das razões para tal desinteresse é a dificuldade de balancear a vida acadêmica com a vida pessoal, reforçando a importância de as universidades repensarem o desenho institucional de seus cursos, assim como as políticas para apoio e permanência às mães e pais. Pesquisas anteriores (Silva, 2016; Nganga, 2016; Nganga et al., 2022; Casa Nova, 2022) demonstram que o modelo patriarcal da sociedade e, conseqüentemente, da universidade impõem diversas barreiras visíveis e invisíveis que influenciam as trajetórias de mulheres na carreira acadêmica. Dessa forma, nossos resultados reforçam a existência do *glass ceiling* na profissão e academia contábil.

De maneira geral, pode-se concluir que ainda existem muitas barreiras a serem ultrapassadas pelas mulheres para que se tenha um ambiente igualitário. As entrevistadas da presente pesquisa apontam ainda que uma das principais barreiras apontadas nessa pesquisa é a maternidade como o principal fator do *glass ceiling* a ser enfrentado pelas mulheres. Tais inferências podem ser constatadas através das entrevistadas que já são mães, quanto com as demais entrevistadas que ainda não passaram pela maternidade. Para a maioria das entrevistadas observou-se que apesar da área da contabilidade oferecer oportunidades iguais para homens e mulheres, a sua remuneração permanece menor, e na maioria dos casos pela desigualdade de gênero.

Este trabalho contribui para reforçar a importância de se realizar mais investigações qualitativas e quantitativas sobre as discriminações encontradas pelas mulheres na área contábil. Em especial, torna-se necessário o estudo do *Glass Ceiling* em todos os âmbitos que necessitem da tomada de decisão, mostrando também de que forma as organizações e empresas estariam sendo beneficiadas com a participação de mulheres nesse processo. É essencial dar voz a um modo alternativo de contabilidade, mais reflexivo e dominado por pensamentos, filosofias e valores femininos, tal como argumentada por Lee (2008).

Como sugestão, para estudos futuros, diante da escassez da participação feminina nos cargos de liderança, faz-se necessário a presença de um maior número de estudos e pesquisas nesta área, acentua-se a necessidade de novos estudos em outros cursos da área de gestão para que seja demonstrado a realidade dos mesmos. Sugere-se, ainda, que seja feito um comparativo com as opiniões das mulheres que ocupam cargos de liderança em empresas privadas, com o objetivo de comparar com as respostas obtidas através de entrevistas presenciais com o intuito de analisar também as características comportamentais.

## REFERÊNCIAS

Alves, B. M., & Pitanguy, J. (1981). O que é feminismo? Editora e Livraria Brasiliense.

RIC- Revista de Informação Contábil -ISSN 1982-3967	v.16	e-022008	1-17	2022
---	------	----------	------	------

- Babic, A., & Hansez, I. (2021). The glass ceiling for women managers: Antecedents and consequences for work-family interface and well-being at work. *Frontiers in psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>
- Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo. rev. e atual.* Lisboa: Edições, v, 70.
- Beltrame, G. R., & Donelli, T. M. S. (2012). Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. *Aletheia*, 206–217.
- Bergamini, B. S. (2020). Contabilidade é coisa de mulher? a influência dos estereótipos de gênero na escolha de carreira de mulheres em Ciências Contábeis. *Administração e Contabilidade*.
- Brighenti, J., Jacomossi, F., & da Silva, M. Z. (2015). Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 34(2), 109-122.
- Cerqueira, C. A., Cova, M. C. R., Fonseca, L. P., & Andrade, C. J. (2020). A predominância feminina na gestão: o caso de uma instituição privada de ensino superior.
- Certo, J. (2014, fevereiro 5). TRABALHO DA MULHER - A Discriminação no Contrato de Trabalho. *Juridicocerto.com*.  
<https://juridicocerto.com/p/samanthalisboa/artigos/trabalho-da-mulher-a-discriminacao-no-contrato-de-trabalho-303>.
- Conselho Federal de Contabilidade. (2021). Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero. *Org.br*.  
<https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0Acesso>
- Cooper, J. J. (2001). Women middle managers' perception of the glass ceiling. *Women in Management Review*, 30–41.
- Cordeiro, F. A., Pereira, F. R., Durso, S. D. O., & Cunha, J. V. A. da. (2018). Complexidade organizacional e liderança feminina nas empresas de auditoria externa. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 15(36), 31–48.  
<https://doi.org/10.5007/2175-8069.2018v15n36p31>
- Costa, D. A. D., Executiva, C. A., & Arbache, A. P. R. B. (2017). O impacto da maternidade na carreira da mulher. Artigo de MBA Executivo em Gestão Estratégica e Econômica de Recursos Humanos lato sensu. Fundação Getúlio Vargas.
- Cramer, L., Cappelle, M. C. A., Andrade, Á. L. S., & Brito, M. J. de. (2012). REPRESENTAÇÕES FEMININAS DA AÇÃO EMPREENDEDORA: UMA ANÁLISE DA TRAJETÓRIA DAS MULHERES NO MUNDO DOS NEGÓCIOS. *REGEPE - Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 1(1), 53.  
<https://doi.org/10.14211/regepe.v1i1.14>
- Cunha, M. B., Peres, O. M. R., Giordan, M., Bertoldo, R. R., Marques, G. Q., & Duncke, A. C. (2014). As mulheres na ciência: o interesse das estudantes brasileiras pela carreira científica. *Educación química*, 25(4), 407–417.
- Dal Magro, C. B., Carpes, A. D., Vergini, D., & Silva, M. Z. (2018). Glass ceiling em cargos de board e seu impacto no desempenho organizacional. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 15(34), 158-180.
- Ethos, I. (2016, maio 10). Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas - Instituto Ethos. *Org.br*.

RIC- Revista de Informação Contábil -ISSN 1982-3967	v.16	e-022008	1-17	2022
---	------	----------	------	------

- <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/>.
- Fernandes, V., Universidade do Minho, Portugal, Gomes, D., Ribeiro, J. L., Universidade do Minho, Portugal, & Universidade do Minho, Portugal. (2016). A contabilidade, o acesso e o exercício da profissão de contabilista certificado/a na perspetiva das mulheres. *ex aequo - Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres*, 33.  
<https://doi.org/10.22355/exaequo.2016.33.04>
- Gallhofer, S. (1998). The silences of mainstream feminist accounting research. *Critical Perspectives on Accounting*, 9(3), 355-375.
- Guimarães, J. E. F. (2020). ESTEREÓTIPOS DE GÊNEROS NA CONTABILIDADE: COMO A MULHER CONTADORA É VISTA NA ATUALIDADE? *ETIC - ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA - ISSN 21-76-8498*, 16(16).  
<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/8806>
- Gurrieri, L., Prothero, A., Bettany, S., Dobscha, S., Drenten, J., Ferguson, S., ... & Tuncay Zayer, L. (2022). Feminist academic organizations: Challenging sexism through collective mobilizing across research, support, and advocacy. *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12912>
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, 37, 595-609.
- Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos EBAPE. BR*, 16, 331–344.
- Ipea, I. (2011). Onu Mulheres; Spm, Secretaria de Políticas Para As Mulheres; SEPPIR, Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. Em *Retrato das desigualdades de gênero e raça*. 4.
- Lee D, P. (2008). Strategic management and accounting processes: acknowledging gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 611–631.
- Li, L., & Leung, R. W. (2001). Gestoras em hotéis asiáticos: perfil e desafios de carreira. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag*, 13, 189–196.
- Lisboa; T, K. (2010). *feminismo e Serviço Social - encontros e desencontros ao longo da história da profissão*.
- Loureiro, C. M. P., Da Costa, I. de S. A., & Freitas, J. A. de S. B. e. (2012). Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso? *Revista de Ciências da Administração*, 14(33), 130–144. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2012v14n33p130>
- Lupu, I. (2012). Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. *Critical perspectives on accounting*, 23(4-5), 351-369.
- Menuci, J. M. (2018). TIBURI, Marcia. *Feminismo em comum: para todas, todes e todos*. *Revista Feminismos*, 6(3).
- Nascimento, V. M. S., & Alves, F. J. S. (2014). Gênero e Carreira: um estudo de caso das percepções de contadores públicos.
- Neto, A. M. C., Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Carreira, Maternidade, Amores e Preconceitos. *RAE - Eletrônica*. 9.
- Nganga, C. S. N., Casa Nova, S. P. de C., Silva, S. M. C. da, & Lima, J. P. R. de. (2022). There's so Much Life Out There! Work-life Conflict, Women, and Accounting Graduate

RIC- Revista de Informação Contábil -ISSN 1982-3967	v.16	e-022008	1-17	2022
---	------	----------	------	------

- Programs. *Journal of Contemporary Administration*, e210318.  
<https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023210318.en>
- Nova, S. P. de C. C. (2022). "Ridin' Down The Highway" - Reflexões sobre as Trajetórias de Professoras Mulheres na Academia. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 15(2), 030–046/047. <https://doi.org/10.14392/asaa.2022150202>
- Nunes, A. R., & Casaca, S. F. (2014). As mulheres perante o desafio de uma carreira internacional. *Sociologia Problemas e Práticas*, 2015(77).  
<https://doi.org/10.7458/spp2015773890>
- Oliveira Ramos, M., Ulbanere, R. C., & de Jesus, B. S. (Orgs.). (2014). *Mulheres no Mercado de Trabalho* (Vol. 4). *Revista Científica Integrada*.  
<https://www.unaerp.br/documentos/1498-432-1506-1-sm/file>
- Pelzer, J. E., & Nkansa, P. (2022). Why aren't more minority accounting students choosing auditing? An examination of career choice and perceptions. *Accounting Education*, 31(4), 347–369. <https://doi.org/10.1080/09639284.2021.1991404>
- Querino, L. C., Domingues, M. D., & Luz, R. C. (2013). A evolução da mulher no mercado de trabalho. *E-FACEQ: revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós*. Ano, 2(2).
- Ragins, Belle R., & Sundstrom, E. (1989). Gender and power in organizations: A longitudinal perspective. *Psychological bulletin*, 105(1), 51–88.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.105.1.51>
- Ragins, Belle Rose, Townsend, B., & Mattis, M. (1998). Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling. *The Academy of Management Perspectives*, 12(1), 28–42. <https://doi.org/10.5465/ame.1998.254976>
- Ribeiro, M. F. S. (2019). *Contabilidade e Gênero: As mulheres e a profissão de contabilista certificado*.
- Rocha, C., Silva, G., Sé, V., Floriano, V., & Melo, F. (2014). O fenômeno teto de vidro na ascensão à posição hierárquica das mulheres no mercado formal. *Barreiras. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*, 11.
- Roque, C. B., & Bertolin, P. T. M. (2021). AS CARREIRAS DAS MULHERES NO BRASIL: IGUALDADE DE OPORTUNIDADES OU TETO DE VIDRO? / WOMEN'S CAREERS IN BRAZIL: EQUAL OPPORTUNITIES OR GLASS CEILING? *Brazilian Journal of Development*, 7(3), 23792–23813. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n3-202>
- Santos, T. L., Sales, E. N., & Chiroto, A. R. (2016). Mulheres contabilistas: expectativas e conquistas. *Revista Brasileira de Contabilidade*, 219, 10–21.
- Silva, J. C., Baú, C., Magro, D., & Zaniewicz Da Silva, M. ([s.d.]). O GLASS CEILING NA PROFISSÃO CONTÁBIL: EVIDÊNCIAS EM EMPRESAS DA REGIÃO SUL DO BRASIL. *Org.br*. Recuperado 31 de outubro de 2022, de <http://anpcont.org.br/pdf/2015/EPC359.pdf>
- Silva, S. M. C. (2016). *Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil*. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade) - Faculdade de Economia.
- Sousa, Í. F. D., Teixeira, K. M. D., Loreto, M. D. D. S. D., & Bartolomeu, T. A. “. (2011). Não tem jeito de eu acordar hoje e dizer: hoje eu não vou ser mãe!": trabalho, maternidade e redes de apoio. *Revista Brasileira de Economia Doméstica*, 1, 46–63.

RIC- Revista de Informação Contábil -ISSN 1982-3967	v.16	e-022008	1-17	2022
---	------	----------	------	------

- Splintter, S. E., Silva, M. Z., & Barbosa, E. T. (2017). Desigualdade salarial na profissão contábil em decorrência do gênero: um estudo à luz da violência simbólica de Bourdieu. Em XIV Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade.
- Teixeira, E. T. N. (1999). Adiamento da maternidade: ser mãe depois dos 35 anos. <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/5325>
- Tonetto, P. T. (2007). A mulher contadora: o perfil das profissionais e as perspectivas para o futuro das formadas entre.
- Windsor, C., & Auyeung, P. (2006). The effect gender and dependente children on professional accountants, career progression. *Critical Perspectives on Accounting*, 17.
- Wirth, L. (2001). Breaking through the glass ceiling. *Women in management*. Ilo.org. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09\\_102\\_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf)Wirth.

<b>RIC- Revista de Informação Contábil -ISSN 1982-3967</b>	<b>v.16</b>	<b>e-022008</b>	<b>1-17</b>	<b>2022</b>
--	-------------	-----------------	-------------	-------------