

Estigma social ligado à imagem da mulher e sua inserção no mercado de trabalho: uma análise sob a percepção de profissionais contabilistas

Social stigma linked to the image of women and their insertion in the labor market: an analysis under the perception of accountants

Antonia Carla de Souza Oliveira¹
Rosângela Queiroz Souza Valdevino²

RESUMO

O artigo objetiva apresentar o posicionamento de mulheres contadoras frente aos estigmas sociais direcionados à sua imagem a partir da inclusão no âmbito profissional. O estudo se define como sendo uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa, além de ter sido delineado como multicaso, se adequando ao confronto de diferentes fatos e testemunhos. Para a coleta dos dados, foi realizada entrevista semiestruturada a partir de um roteiro elaborado previamente que compreendeu analisar cinco mulheres já efetivas no setor contábil, estruturando um grupo de duas docentes, duas contadoras e uma técnica contabilística. Como principais resultados foi visto, de acordo com as participantes, uma redução da representação masculina no mercado da contabilidade e um aumento significativo da presença feminina no qual já é possível notar esse acréscimo desde as classes universitárias dos cursos de Ciências Contábeis. Obteve, inclusive, que o destaque da mulher no setor se dá por meio das suas características intrínsecas trazidas pelo gênero, por suas habilidades técnicas desenvolvidas com mais facilidade no processo e, sobretudo, por toda sua força e resiliência. Pôde ser percebido ainda quanto ao regime trabalhista que, possivelmente os diferentes modelos de contratações podem definir uma certa igualdade de gênero no setor. Além disso, se constatou que atualmente os estigmas existentes se apresentam de forma mais atenuada, porém continuam originando uma notória sensação de exaustão, pois apesar de todas as vitórias conquistadas por meio das lutas feministas, o tópico estigmatizante segue sendo algo para se lutar a fim de romper padrões que supostamente ainda perduram na sociedade.

Palavras-chave: estigma social; mulher; contabilidade; mercado de trabalho; resistência.

ABSTRACT

The article aims to present the position of female accountants in the face of social stigmas directed at their image based on their inclusion in the professional sphere. The study is defined as a descriptive research with a qualitative approach, in addition to being designed as multi-case, adapting to the confrontation of different facts and testimonies. For data collection, a semi-structured interview was carried out based on a previously prepared script that included analyzing five women already effective in the accounting sector, structuring a group of two professors, two accountants and an accounting technician. As main results, according to the participants, there was a reduction in male representation in the accounting market and a significant increase in the female presence in which it is already possible to notice this increase from the university classes of Accounting courses. It even found that the prominence of women

¹ Graduanda em Ciências Contábeis na Universidade Estadual do Rio Grande do Norte – UERN
E-mail: carlasouzaoliveira124@gmail.com

² Docente e Doutora do curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Rio Grande do Norte – UERN
E-mail: rosangelavaldevino@uern.br

in the sector is due to their intrinsic characteristics brought about by gender, their technical skills developed more easily in the process and, above all, their strength and resilience. It could also be perceived regarding the labor regime that, possibly, the different hiring models can define a certain gender equality in the sector. In addition, it was found that currently the existing stigmas are more attenuated, but continue to give rise to a notorious feeling of exhaustion, because despite all the victories achieved through feminist struggles, the stigmatizing topic continues to be something to fight in order to break patterns that supposedly still exist in society.

Keywords: social stigma; women; accounting; labor market; resistance.

1 INTRODUÇÃO

O estigma social se instaura na conjectura feminina ao considerar que há décadas as mulheres vêm travando batalhas e reivindicando um lugar no mundo (AMARAL; LINCK, 2018). Dessa forma Ribeiro, Fluck e Souza (2022) trazem por intermédio de uma análise panorâmica que crescentemente as mulheres buscam entender o ponto de partida das marcas adquiridas nesses abstratos campos de concentração, nas quais as rotulam e as definem. Perrot (2007) explora a ideia ao declarar que o gênero feminino corre atrás dessa identificação por julgar que toda história precisa ser respaldada por quaisquer tipos de registros, entretanto, a despeito da situação feminina há sérias falhas de comprovações.

O estigma social é um modelo utilizado propenso a caracterizar o cidadão apto, ou não, a completa aprovação dentro de um grupo social (GOFFMAN, 2004). Nesse sentido, o conjunto ou pessoa que recebe tal reprovação são marcados, passando a ser julgados e cobrados apenas por não se enquadrarem em padrões preestabelecidos (SANTOS; LIMA, 2020). Então, por anos a fio as mulheres lidam com as lembranças desse anonimato relacionando intimamente a sua formação e, claramente, tais lembranças refletem nas gerações seguintes, isso por considerar que apagar bruscamente esses estigmas traria um algo a mais para se lutar (PERROT, 2005). Corroboram com o contexto, Ribeiro, Fluck e Souza (2022) ao citarem que as mulheres em algumas épocas eram reduzidas a sua total inércia vista apenas como produto dos seus homens, e, em outras, eram rotuladas simplesmente como mães e servas do lar.

Porém, a trajetória do labor feminino se explanada mediante uma linha do tempo apresentaria também grandes feitos, a exemplo das conquistas de 1827 e a de 1879, em que foi liberada a ida das meninas para as escolas, bem como o seu acesso à faculdade, respectivamente (SESC, 2021). Comungam com a afirmação Mota e Souza (2013) quando defendem que graças ao maior grau de escolaridade da mulher na época de 90, elas promoveram um acréscimo na sua representatividade no âmbito profissional. Todavia, Guimarães (2020) ressalva que apesar de ter havido fortes avanços no reconhecimento dos valores feminino, sobretudo profissionalmente, o preconceito relacionado a mulher ainda reflete nas condições econômicas menos favoráveis e na elevada participação masculina com benefícios superiores.

Ademais, esse cenário se representa por admitir que o ingresso da mulher no setor profissional se relaciona especificamente aos trabalhos domésticos e a execução do serviço de menor valor, visto que historicamente era designada ao homem toda altivez profissional (RAMOS, 2019). Na contabilidade o desenho não difere muito dos demais segmentos, contudo, se tratando da participação feminina, a profissão por muito tempo considerada de cunho masculino apresentou no final de 2022, no Brasil, aproximadamente 43,35% de registros ativos no setor, e evidenciou também que elas são maioria entre os discentes de Ciências Contábeis (CFC, 2022).

Ramos (2019) utiliza ainda da argumentação de que o alcance da classe feminina na carreira contábil se deu por artifício de sua inteligência, por sua aptidão em se adaptar

rapidamente e, principalmente, por sua facilidade em lidar com diferentes temas simultaneamente. No entanto, cessar a retórica fundamentada pela ideologia de que o homem detém a fortaleza causa uma enorme aversão. Em face do exposto, o referido artigo apresentou o seguinte problema de pesquisa: Qual a percepção de profissionais contabilistas acerca do estigma social ligado à imagem da mulher e sua inserção no mercado de trabalho? Em vista disso, se apresentou como objetivo identificar a percepção desses profissionais contabilistas acerca do estigma associado à imagem da mulher e sua inserção no mercado de trabalho.

A pesquisa contribui para o entendimento de ainda existir estigmas ligados a cor da pele da mulher, ao seu dom da maternidade, a sua colocação como esposa, a sua baixa ou alta idade e a tantos outros rótulos que lhes são designados e que depõem contra sua caminhada de vida e profissional, apesar do gênero conseguir cada vez mais ultrapassar bloqueios, conquistar independência financeira e provar que seu potencial independe do seu biotipo corporal ou dos quefazeres a elas associados (GOMES, 2021). A classe feminina necessita ser reconhecida e remunerada conforme sua atuação e performance trabalhista. Portanto, se torna relevante aos discentes por ensinar o avanço das mulheres contadoras, bem como, encorajar a geração de outras. Igualmente, oportuna a relevância de garantir diante da sociedade os direitos dessa classe e a adequada condição igualitária tão almejada dentro do sistema brasileiro (RAMOS, 2019).

A metodologia aplicada é de caráter descritivo e de natureza qualitativa tendo em vista a utilização da coleta dos dados por meio de entrevista aplicadas a cinco mulheres, sendo duas professoras e três profissionais contadoras já inseridas no mercado de trabalho. Para tanto, os dados secundários são abalizados por pesquisas, utilizando meios eletrônicos, e por estudo bibliográfico de revistas, periódicos e artigos. O trabalho está dividido em introdução, referencial teórico, metodologia, análise dos dados, considerações finais e referências bibliográficas. Dessa forma, as cinco seções supracitadas se iniciam com o apanhado de todas as informações e seguem com a segunda parte expondo os elementos que servem como menções. Posteriormente, se destacam a terceira e a quarta parte do trabalho que são o método e a tipologia específicos e condizentes a estrutura do artigo, assim como, os testes e as contatações das descobertas. Por fim, continua na quinta parte com a conclusão e listam-se, na sequência, as referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção discorre sobre os aspectos pautados nos conceitos do estigma social ligado à imagem da mulher e da sua inserção no mercado de trabalho contábil à luz das mutações nos componentes associados à sua capacidade intelectual e profissional, assim como suas responsabilidades perante a família. Assume-se ainda uma breve explanação acerca da profissão contábil.

2.1 PROFISSÃO CONTÁBIL

Pondera-se que com a obrigação de registrar suas posses o homem executava de diferentes maneiras o estudo contabilista desde a pré-história. Assim, mesmo com ausência de qualquer respaldo literário infere-se que já na antiguidade se presumia o patrimônio como sendo o propósito maior da contabilidade, pois versa a teoria de que no período inicial da civilização se caracterizou o surgimento dos primeiros rastros contábeis, conclui-se, no entanto, que por se tratar de uma atividade antiga a historicidade da contabilidade fez dela um ramo predominantemente masculino (LIMIRIO, 2017).

Para entender melhor o contexto histórico da contabilidade Schmidt *et al.* (2000) utiliza-se da opinião de que a obra *La Summa de Aritmética, Geometria, Proportioni et Proportionalitá*

escrito por Frei Luca Pacioli é conhecida como a criadora da contabilidade, mas que por outro lado, é relevante considerar o que dizem os especialistas ao colidir com tal opinião os estudos onde defendem que as técnicas contábeis surgiram desde o início das civilizações. Paralelo a essa ideia, Guimarães (2020) sufraga do julgamento de que os cálculos matemáticos deram procedência ao primeiro artifício de comunicação. Dessa forma, utilizando-se de uma técnica de contagem nos próprios dedos, o homem originou o sistema decimal de hoje, além disso, tudo leva a crer que foram as equações que projetaram diferentes veículos de comunicação alcançando a linguagem atual.

Posteriormente, com a regulamentação da ocupação contábil em 1946, o exercício legal da profissão passou a ser verificado se regendo por um conselho técnico contabilista, e dessa forma, o Decreto-Lei de nº 9.295 obrigou o profissional, primeiro, a formação acadêmica, e segundo, a obrigatoriedade da aprovação no Exame de Suficiência e a certificação no Conselho Regional respectivo ao seu local (PELEIAS; NUNES, 2015). O setor conta com um amplo conjunto de segmentos onde pode ser possível almejar inúmeras atividades. Tais possibilidades se iniciam logo na graduação, justamente quando são vistas oportunidades de formação, e as probabilidades começam a ser traçadas e montadas com referência nas variadas áreas de ação (ARAÚJO *et al.*, 2018). Conforme Purificação e Buesa (2014) os próprios escritórios de contabilidade, assim como a parte gerencial das empresas definidos como setores privados; e os Tribunais de Contas dos Estados e da União, setores que alcançam a área pública; também são alternativas de funções que se encaixam na lista de acervos da contabilidade.

No tocante, contabilidade e sua relevância, Fonseca *et al.* (2014) afirmam que conforme dita o artigo 1.179 da Lei nº 10.406/2002, tanto o empresário quanto a sociedade empresária devem obediência a um sistema contábil, e esses passam a ser compelidos a levantar periodicamente o balanço patrimonial. Noronha, Santana e Nunes (2009) reafirmam relativo a tal indagação, a proatividade que constitui o profissional da contabilidade como fundamental para as questões empresariais e construções sociais. De acordo com Taveira e Maciel (2007), no Brasil o curso de Ciências Contábeis se consolidou como sendo um sistema aprimorado de referências substanciais, controlando e expondo o patrimônio das instituições. Delineia-se, no entanto, que a contabilidade contemporânea não difere muito da antiga, pois toda ela parte da necessidade de mensurar, controlar e conhecer as riquezas existentes (CORDEIRO; DUARTE, 2006).

Considerando os gêneros homem versus mulher ativos no setor contábil já se nota em menor grau a explícita atuação majoritária masculina, mas apesar disso, se percebe ainda a limitação da mulher em cargos gerenciais e as constâncias nas diferenças salariais desvalorizando seu potencial. Exaustivamente, tamanha minoração mantém o grupo mulhêr na defensiva e seguindo incessante na busca por reconhecimento (GAMMIE *et al.*, 2007). Conforme Souza, Voese e Abbas (2015), acompanham essa mesma linha de pensamento quando mencionam que algumas gestões dentro do setor contábil, ainda seguem a tradição machista factual nas organizações por manter diferenças, mais especificamente, no regime de trabalho, e concluem que essa estrutura dificulta o crescimento da mulher no segmento evidenciando quão intrínsecas permanecem as barreiras do patriarcado. Contudo, atualmente, Pereira e Gonçalves (2022) asseveram que dentro do escritório de contabilidade o cenário vai se modificando gradativamente, pois o homem aos poucos vem perdendo espaço para a mulher, e, com passos calmos e firmes ela começa a se destacar cada vez mais no setor passando a exercer do menor ao maior cargo contábil, colocando-a efetiva no interior dessas empresas.

Obviamente, a discussão por alguns direitos básicos femininos já está superada, porém o enfrentamento à misoginia, sexismo, aparência física e tantas outras razões que refletem direta e indiretamente na desigualdade dos sexos seguem fazendo menção nas cotidianas lutas de algumas mulheres (LIMA; PIMENTEL, 2021). Naturalmente, qualquer condição de guerra travada designa a violência, e essa em face da mulher, independentemente do método,

inevitavelmente fere e deixa marcas e cicatrizes (AQUINO, 2022). Oliveira *et al.* (2019) se debruçam do pressuposto de que muito tem se escrito sobre tais marcas e cicatrizes podendo ser denominadas por estigmas. Para os autores, as variantes que particularizam o estigmatizado tendem a serem físicas e/ou psicológicas, podendo ainda incidir de costumes nutridos e praticados há décadas, assim, as diferentes condições impostas à mulher tornou-a alvo de estereótipos e estigmas sociais. Assim, a importância de resguardar o direito da autossuficiência da mulher marcada por conta da sua fisiologia está sendo tratado adiante.

2.2 ESTIGMA SOCIAL LIGADO À IMAGEM DA MULHER

Santos e Lima (2020) sugerem que o estigma social poderá ser compreendido de forma mais clara quando observado primeiramente o conceito das representações sociais. Dessa forma, Jodelet (2001) explica que o paradoxo se torna representação social no ponto em que todos acreditam na sua veracidade. A teoria da representação social visa esclarecer alguns fenômenos que ocorrem no dia a dia dentro de uma sociedade que de tanto ser dita e feita, sua autenticidade se torna inquestionável. São fatos que se perpetuam por gerações e são tratados pela maioria como sendo algo real. Assim, os aspectos dessa interação têm sua crença absoluta.

Ainda na seara da teoria mencionada, Sousa e Souza (2021) apontam que a representação social se constitui a partir das ações entendidas como habituais e corriqueiras por essa maioria, onde tais se definem no momento da existência de uma transformação do metafísico para o físico. Por analogia, a percepção do estigma social e do seu processo de internalização acontecem justamente quando essas ações se inserem no comportamento desse determinado grupo, e eles passam aceitar que os estigmas são realmente inerentes a sua identificação social (FELICISSIMO *et al.*, 2013). Salvini, Souza e Marchi Júnior (2015) citam algumas obras do sociólogo Erving Goffman nas quais fazem menção a três tipos de estigmas que são: os ligados ao corpo, os estigmas formados a partir de um pensamento particular, e por último, os estigmas denominados fenotípicos, doutrinários e culturais, definidos como hábitos sociais que vêm sendo interpretados ao longo dos anos pela população, causando influência e contaminando os grupos familiares.

Nesse sentido, na concepção de Goffman (2004) cada pessoa necessita pertencer à determinada classe em que essa poderá ser rerepresentada por particularidades. Ou seja, disseminar o fator estigma significa qualificar e quantificar os elementos depreciativos do sujeito pertencente a essa classe, concluindo assim sua “normalidade”, tudo isso por entender que esses estão livres de preconceitos e estereótipos (SILVEIRA; NAUROSKI, 2021). Dessa forma Breunig e Souza (2018) abordam que no dia a dia as atuações das pessoas as definem como sendo estigmatizadas ou naturais, que são as percebidas como livres de excepcionalidades e de comportamentos esdrúxulos. As pessoas que carregam as marcas do estigma, na prática, se submetem ou fingem se submeter ao comportamento exigido pelo grupo natural. Seguindo essa linha de raciocínio, os autores concluem mencionando que a obra de Goffman, 2004 expõe duas vertentes que são: o enquadramento da conduta do estigmatizado na esfera verbal, bem como, a importância de manter uma boa imagem sob o olhar dos outros (BREUNIG; SOUZA 2018).

O ponto é que essas marcas desestabilizam, dificultam e brutalizam uma pessoa. São históricos de exclusões e de rótulos. São contextos sociais, esferas, núcleos e sistemas nas quais essas pessoas são impedidas de entrar. São repelidas, controladas, impostas, censuradas por meio de atitudes que vão de um extremo a outro. E por conta de estigmas e representações estigmatizantes no contexto feminino, as consequências, dentre tantas, incluem as infinitas desigualdades que englobam as paredes empresariais e escritórios de contabilidade (SILVEIRA; NAUROSKI, 2021).

Nesse contexto é possível observar o cenário do estigma social associado à imagem da mulher. O quadro 01 apresenta diferentes tipos de estudos relacionados ao tema supracitado e despontam, no entanto, que a transposição de grandiosas barreiras foi alcançada na vivência feminina, todavia, tais estudos pontuam, datam e entregam uma história de força, coragem e resistência.

Quadro 01 – Estudos Correlatos frente ao estigma social ligado à imagem da mulher

Trabalho 1	
TEMAS	Estigma Social: a segregação das mulheres negras perante a sociedade
AUTOR/ANO	Santos e Lima (2020)
OBJETIVO	O objetivo desta pesquisa foi investigar o estigma social, atribuído às mulheres negras.
PRINCIPAIS RESULTADOS	Foi constatado que o estigma social acarreta danos prejudiciais, destrutivos e em muitas vezes até permanentes no desenvolvimento psicossocial da classe atingida, nesse caso, na mulher negra.
Trabalho 2	
TEMAS	O estigma da mulher obesa no trabalho: "um corpo a serviço de quê?"
AUTOR/ANO	Vasconcelos <i>et al.</i> (2020)
OBJETIVO	A pesquisa objetiva verificar os aspectos do estigma relacionado ao peso corporal no trabalho, mais especificamente, das mulheres gordas/obesas.
PRINCIPAIS RESULTADOS	Observou-se que as desigualdades nas relações sociais de sexo se mantêm na história do trabalho, do controle social dos corpos, e da vida. Dessa forma, é necessário explanar e lutar contra essas violências, pois tratar sobre os estigmas da mulher obesa e trazer à tona aquilo que antes era invisível, é inexprimível.
Trabalho 3	
TEMAS	O trabalho terceirizado de mulheres numa escola municipal de Manaus: estigma e marcas de violência simbólica
AUTOR/ANO	Andrade <i>et al.</i> (2021)
OBJETIVO	Objetivou-se identificar os estigmas e marcas de violência simbólica perceber de que forma essa violência se manifesta e como os sujeitos envolvidos contribuem para perpetuar esse mal-estar, e ainda analisar em que sentido as mulheres trabalhadoras das empresas terceirizadas da Escola Municipal de Manaus são atingidas por esses estigmas e violência no contexto do trabalho.
PRINCIPAIS RESULTADOS	Identificou-se, no caso, a reprodução da violência simbólica contra as trabalhadoras em vários aspectos e circunstâncias e que essas marcas e estigmas chegam nessas trabalhadoras por meio das perdas trabalhistas violando seus direitos em vários contextos e momentos, assim como ocorre, principalmente, preconceitos, estigmas e discriminações sofridas por mulheres chefes de família.

Fonte: Elaboração Própria (2023)

Com destaque aos estigmas ligados à imagem da mulher, os estudos apresentados no Quadro 01 demonstram vários contextos a fim de se entender melhor os aspectos discriminatórios existentes ao gênero. Para Fischer (2000), é possível elucidar o quanto essa bagagem causa retardos emocionais na sua grande maioria afetando a caminhada de vida, pois as particularidades apresentadas são capazes de gerar, por sua vez, numerosos tipos de atrasos no que discerne as ocupações e rendimentos das mulheres relativo aos homens, sobretudo no setor trabalhista.

Ocorre, no entanto, segundo Goffman (2004), que de acordo com o pensamento de um estigmatizado, o indivíduo marcado vai precisar quase sempre de algum tipo de validação social, principalmente no âmbito profissional. Dessa forma, o autor persiste ao dizer que para tais indivíduos novos desafios potencializam o efeito dessas marcas por considerarem a forma que são comumente tratados, e ressalva que no tocante a condição da mulher, esse emaranhado

de sentimentos afetam sua autoconfiança quando elas escolhem assumir cargos apontados como sendo masculinos. E ainda incrementa que tamanha insegurança se dá em razão de que para o estigmatizado fica difícil lidar com a sensação de que sua colocação poderá ou não, ser escolhida conforme critérios do seu estigma (GOFFMAN, 2004).

Os estigmas e estereótipos relegou por uma longa temporada a introdução da mulher no âmbito profissional e desse modo, mais uma vez competiu a elas inquirir sua participação também nesse ambiente. Elencar todos os momentos de lutas e conquistas das mulheres se torna basilar para que as elas possam enfim exercer o concreto lugar social e profissional dentro do núcleo (SESC, 2021). Haja vista que, frequentemente elas têm de lidar com injustas diferenças de gênero no mercado de trabalho (BRIGHENT; JACOMOSSI; SILVA, 2015). Já que, segundo Hryniewicz e Vianna (2018) a forma na qual o público feminino por muitas vezes são rotulados influenciam a sua ascensão na carreira.

Não obstante, se torna imprescindível admitir que por toda a extensão as marcas e rótulos inqueridos a mulher fizeram dela a fortaleza reconhecida hoje (SOUZA, 2015). Para Gomes (2021), o sexo feminino vem ganhando voz no mercado de trabalho e conquistando cada vez mais espaço graças à contribuição de suas competentes peculiaridades. Pois, embora exista ainda uma forte tendência de minoração da mulher perante o homem, toda sua diversidade estreitou seu acesso ao mercado de trabalho tomando-a indispensável. A mulher vem, em outras palavras, cultivando cada vez mais sua participação ativa no mercado laboral (GOMES, 2021).

2.3 A INSERÇÃO DA PROFISSIONAL CONTÁBIL NO MERCADO

Conforme mencionado anteriormente, a historicidade que trouxe à tona a alta representatividade masculina dentro do ambiente contabilista perde força ao considerar o índice atual o qual aponta o expressivo avanço feminino na esfera. Entretanto, embora haja comprovações da evolução da mulher no ambiente contábil, não há como datar especificamente sua inserção nela (RAMOS, 2019). Caracteriza Cunha, Cornachione e Martins (2008) que a sutil entrada femínea no mercado de trabalho alçou voo em 1945 com a implantação do curso de Ciências Contábeis no país. A ocasião permitiu a muitas mulheres tentar uma carreira como contadora, e daí para cá, o cenário cresceu surpreendentemente. A classe provou que a contabilidade também é coisa de mulher.

Souza *et al.* (2022) dispõem que em 21 de maio de 1946 o setor contábil oficializou fazendo uso do desígnio de n.º 9.295 o sistema de registro e de fiscalização (CFC) Conselho Federal de Contabilidade, e o (CRC) Conselho Regional de Contabilidade. Esse evento permitiu a profissão sua própria regulamentação. Os autores Cunha, Cornachione e Martins (2008) concordam que tal acontecimento facilitou a introdução da mulher no segmento, à vista disso, elencam eventos no negócio da contabilidade o qual projetou um grande marco feminino na esfera. Destacam-se assim Eny Pimenta de Moraes que em 1947, na cidade do Rio de Janeiro, atingiu o mérito da primeira mulher a obter o registro profissional de contabilidade, e logo após, Maria Divina Nogueira Sanches conquistando também, dentro do mesmo ano, o seu CRC compreendido no grande campo econômico, Minas Gerais.

Peleias *et al.* (2007) evidenciam o programa de *Stricto Sensu* em Contabilidade, descrito como o lato sensu relativo a especializações, cursos e MBA – Master Business Administration; e ainda, o programa *Stricto Sensu*, voltado apenas à carreira da docência e pesquisas inseridos no Brasil em 1970 e 1978 para mestrado e doutorado, respectivamente. Isto posto, dissertam os autores Cunha, Cornachione e Martins (2008) que nessas modalidades se destacaram no curso de mestrado em 1976, assim como no grau de doutoramento em 1986, a feminista contadora Cecília Akemi Kobata Chinen. Levanta a reflexão Ramos, 2019, p. 12 que, “na medida em que as mulheres se profissionalizam, elas também se consolidam na profissão, passando a assumir cargos, historicamente, ocupados por homens”.

Ramos (2019) segue, citando como exemplo Elizabteh Kothase Ribeiro, que em Mato Grosso atuou na gestão de 1959 a 1960 e se consolidou pioneira na presidência do Conselho Federal de Contabilidade - CFC. Em analogia, o espaço contábil e a mulher contadora se incluem na extensa lista das lutas e conquistas feministas já alcançadas. Lidar com mais essa batalha propiciou as contadoras escrever história no setor profissional contabilista, e então, referenciando essa história existiu o I Encontro Nacional da Mulher Contabilista promovido no Rio de Janeiro em 1991 que deu vida a construção de tantos outros. Foi possível constatar, ainda conforme Ramos (2019), que o primeiro evento supracitado se deu em tautocronia com o acontecimento da 43ª Convenção dos Contabilistas realizada na cidade do Rio de Janeiro, e então, esse marco potencializou a projeção de valorização da mulher contadora.

Na sequência, Ramos (2019) mostra que com a continuidade desses encontros e do seu grande sucesso a mulher foi garantindo uma ascensão no mercado contábil e logo pôde concretizar outros tipos de ações. A aplicabilidade da Resolução do Conselho Federal de Contabilidade nº 971/03 em 2003 garantiu um resultado de 20% da participação feminina nas chapas eleitorais para o CFC/CRCs, adequando o gênero feminino em cargos de topo das entidades de classe, fato propulsor da mulher em colocações de níveis máximos na profissão contábil (RAMOS, 2019).

Benevides (2019) disserta que com sessenta anos desde a sua criação o CFC, no ano de 2006, passou a ser presidida pela primeira vez em sua história por uma mulher, Maria Clara Cavalcante Bugarim. Protagonista de uma brilhante carreira no segmento contábil, Maria Clara atuou como presidenta do Conselho Federal e teve seu talento notado desde 2002 ao se promover também presidenta da Fundação Brasileira de Contabilidade (FBC). A partir daí, ela passou a ocupar cargos de chefia que lhe deram passagem feminil junto às portas do poder. O autor relata ainda que a denominação “contadora” contida nos atuais registros profissionais de contabilidade foi mais uma bandeira erguida no mastro contábil conquistado pela força da mulher, pois o termo “contador”, obrigatoriamente gravado anteriormente, denotava a possessividade masculina. Tal feito se deu no ano de 2019, e, Marcia Ruiz Alcazar, brasileira e presidenta do CRC-SP na ocasião, estreou com competência sendo a primeira mulher a portar a carteira profissional constando a nova designação (BENEVIDES, 2019).

Atualmente, a contabilidade e a mulher produzem subsídios que mitigam uma pré-disposição das pessoas acharem que o ramo não correspondente ao sexo feminino. No Brasil especificamente, o CFC calculou um número de 228.827 mulheres entre contadoras e técnicas atuantes no país, sendo 174.455 dessas, habilitadas com registros ativos no CRC. O resultado desses dados confirma a assiduidade da participação da mulher ao apontar um aumento exponencial nos números em relação ao ano de 2021 (CFC, 2022).

O advento feminino no mercado contábil reflete uma evolução profissional inquestionável. Seu empoderamento, resistência e transgressão viabilizaram importantes causas feministas em todos os aspectos e seguem, cada vez mais, disseminando sua persistência por espaço e oportunidade. O adorno reluzente da mulher ao desempenhar o exercício da contabilidade perpetua entre gerações e suas várias camadas, aos poucos, vêm sendo reconhecidas no território contábil. Nessa perspectiva, se nota que a proporção ilimitada do seu crescimento torna o gênero feminino indispensável no setor contábil (SINIGLAGLIA, 2018).

Nesse cenário, a expansão no que concerne a presença feminina no setor contábil apontam sua evolução por meio de estudos correlatos acerca do tema. A partir de várias pesquisas, trabalhos e livros destacam os seguintes estudos científicos:

Quadro 02 – Estudos Anteriores

Ramos (2019)	Contabilidade Feita Por Elas: Participação das Mulheres Alagoanas na Profissão Contábil
--------------	-----------------------------------------------------------------------------------------

Gomes (2021)	A História da contabilidade e a Evolução da Mulher: Empoderamento e Crescimento Profissional Feminino
Santos, Melo e Batinga (2021)	Representatividade da Mulher Contadora em Escritórios de Contabilidade e a Desigualdade de Gênero na Prática Contábil: Uma Questão ainda em Debate?
Souza <i>et al.</i> (2022)	Mulheres na Contabilidade: Representação nas Empresas de Serviços Contábeis em Tangará da Serra - MT
Pereira e Gonçalves (2022)	Os desafios e as superações das mulheres em escritório de contabilidade: Um estudo de caso em João Pinheiro (MG)

Fonte: Elaboração Própria (2023)

O estudo de Ramos (2019) objetivou identificar a representação das mulheres alagoanas na profissão contábil. Foi possível observar que toda trajetória do gênero em questão foi permeada de grandes lutas, e que é evidente sua relevância quanto ao empoderamento feminino. Dentro dos principais resultados se identificou que as lutas, os movimentos feministas que ascenderam à participação das mulheres em profissões principalmente na área contábil e mesmo de forma tardia, não impossibilitaram seu avanço, marcando ampla sua representatividade inclusive nas cidades alagoanas.

Outrora, Gomes (2021) intencionou discutir o percurso da contabilidade como campo profissional e a inserção da mulher na ciência contábil, a fim de demonstrar sua importância no mercado de trabalho e no contexto de atuação contábil. A pesquisa apontou que assim como ocorre nos diferentes tipos de trabalhos no setor contabilista a mulher também teve, e tem, que travar muitas guerras, principalmente, por conta da alta atuação masculina no âmbito. Provou-se ainda que apesar dos preconceitos os números apontam expressivas participações femininas no mercado, embora toda a responsabilidade da mulher precise ser dividida com trabalhos domésticos. A mulher se sobressai acerca do grau de escolaridade diante do homem, apesar de insistirem em se apegar na triste falácia da meritocracia que se infere de todo o exposto, que mesmo a mulher tendo mais qualificação acadêmica ainda encontram barreiras socioculturais que visam impedir a ascensão e o devido reconhecimento delas, porém mudanças significativas estão sendo feitas para incentivar mudanças nessa realidade. Provou-se, contudo, que mais do que números a mulher vem mostrando seu valor na sua alta representatividade dentro da profissão e que tal resultado se dá devido as conquistas em diversos campos dentro do sistema.

Nesse sentido, o trabalho de Santos; Melo e Batinga (2021) considerou as vivências da prática contábil por mulheres contadoras atuantes em escritórios de contabilidade de pequeno porte, com enfoque na experiência da divisão do trabalho e nas desigualdades de gênero sofridas por elas, e se pode observar que as práticas apresentadas no tema perduram, visto que é elementar a comum proporcionalidade tanto no avanço da mulher contadora quanto na divisão de gêneros dentro do mercado de trabalho. Consideram-se assim injustas as violências simbólicas, fundamentadas pelo fato de que as contadoras ainda enfrentam dificuldades para assumirem altos cargos nas organizações.

Por sua vez, a pesquisa de Souza *et al.* (2022) teve por objetivo levantar a representatividade da mulher como profissional contábil nas empresas de serviços contábeis de Tangará da Serra – MT analisando a proporção média dessas profissionais atuantes, o nível de formação acadêmica, os segmentos e tempo de atuação, assim como cargo ocupado e remuneração média recebida. Buscou-se ainda levantar a participação delas como proprietárias das empresas. Dessa forma foi constatado um significativo aumento do envolvimento das mulheres no negócio contabilista ao longo dos anos. Provou-se sobretudo que os obstáculos da profissão contábil foram amenizados por meio de muita persistência e garra feminil, mostrando que mulher segue driblando e se fortalecendo sempre mais na procura incessante por reconhecimento na elaboração do seu trabalho, e ainda, que elas são de suma importância para

a ordem contábil. Verificou-se, inclusive, que no local citado 70% de 32 empresas atuam mulheres contabilistas, além disso notou que 56,96% das mulheres possuem nível superior completo no espaço. Pôde ser visto quanto ao tempo de atuação, cargo e remuneração média que a maioria das mulheres possuem em média 1 a 3 anos de prática e que ocupam cargo de auxiliar com remuneração média de até dois salários-mínimos, por último, se viu que treze mulheres são proprietárias das empresas de serviços contábeis onde atuam.

Pereira e Gonçalves (2022) identificaram os desafios e as superações das mulheres em escritórios de contabilidade no município de João Pinheiro (MG) visando analisar o fator histórico do empoderamento das mulheres no mercado de trabalho, pesquisar se há mulheres no cargo de gestão na área de ciências contábeis, bem como, conhecer o ingresso da mulher na área da contabilidade. Os resultados despontaram que graças as características peculiares das mulheres acrescida da sua eficiência e eficácia muito já se alcançou em termos de progressão na carreira. Foi possível constatar o bom desempenho das suas funções na qualidade dos serviços entregues e ressalta, inclusive, que mesmo diante de todos os preconceitos e discriminações sofridos em relação ao profissionalismo a classe mostra diariamente sua guerra e persistência. Por fim, o referido estudo apresenta que atualmente, a mulher compõe em maior volume o quadro de colaboradores de quase todos os escritórios de contabilidade da cidade de João Pinheiro/MG.

3 METODOLOGIA

O referido artigo objetivou inquirir como a classe feminina é estigmatizada sob a ótica dos estudantes e dos profissionais contabilistas, além de investigar essa percepção frente à inserção da mulher no mercado contábil. Portanto essa pesquisa delinea-se como descritiva por narrar, conforme Gil (2009), características de uma determinada população, elemento ou declaração das variáveis impostas.

No quesito abordagem a pesquisa se apresenta como predominantemente qualitativa, por oferecer especificidades e resultados mais profundos (MARTINS, 2000). Vieira (2009) e Coutinho (2013) detalham que a verificação parte dos inúmeros depoimentos colhidos e explicados em que erguem um resultado baseado em experiências, convivência com pessoas singulares, e até mesmo conhecimento e/ou testemunho sobre determinado conteúdo, fato ou fenômeno existente dentro de um grupo social. No que se refere ao método, a pesquisa foi conduzida através de um estudo de casos múltiplos, que Yin (2001) descreve como tendo características empíricas que visa a análise de um fato relativamente atual, buscando relacionar as circunstâncias ao fenômeno estudado; além de se apresentar de maneira mais robusta por confrontar diversas realidades, proporcionando uma melhor análise do fenômeno e um resultado minucioso.

De acordo com os procedimentos para a coleta de dados, o estudo ocorreu por meio da aplicação de entrevistas semiestruturada aplicada aos profissionais contabilistas residentes na cidade de Mossoró-RN cujo volume foi constituído por duas contadoras e uma técnica contábil devidamente registradas no Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Norte (CRC-RN), e ainda, duas professoras universitárias todas ativas e atuantes, desta maneira, as profissionais atendem de forma satisfatória e conclusiva, garantindo o material adequado e capaz de conceder a demanda das perguntas-chave desta verificação. Pontua-se ainda, que foram caracterizadas as entrevistas de maneira aleatória, com as siglas “R1, R2, (...) e R5” de forma a indicar, respetivamente, as “Respondente 1, Respondente 2, (...) e Respondente 5”, para que o anonimato das entrevistadas, bem como, a confidencialidade das respostas obtidas sejam preservadas.

Vieira *et al.* (2009) relatam que no método de entrevista semiestruturada se monta uma base estruturada e sólida e as respondentes argumentam a partir dela. Não obstante,

LessardHébert *et al.* (2010) impõe que o pesquisador contribui adequando as respostas aos próximos questionamentos até que se chegue a um ponto desejado. O estudo pode ser denominado como transversal por ter tido os dados coletados em um certo momento, ou seja, em um único período, tendo em vista o tempo do desenvolvimento da pesquisa se estima oito meses aproximadamente desde o referencial teórico até a coleta e análise dos resultados. Além disso, adaptou-se a coleta de dados ao questionário da autora Fernandes (2014) contendo 18 (dezoito) perguntas, sendo 8 (oito) que caracterizam as respondentes e 10 (dez) para identificar e analisar especificamente o entendimento das docentes, contadoras e técnicas contábeis acerca do estigma social ligado à imagem da mulher e sua inserção no mercado de trabalho.

Ainda no que se refere a coleta dos dados, primeiro foi marcada uma reunião de forma presencial e de forma individual respeitando o formato estipulado por cada uma das participantes. As questões da pesquisa foram esclarecidas anteriormente e as entrevistadas consentiram que a pesquisa fosse gravada. Assim sendo, a repercussão ao extrair das respondentes sua fala caracterizou o formato que se apresentam no Quadro 03:

Quadro 03 - Dados relativos às entrevistas realizadas

Respondentes	Códigos das Entrevistadas	Tipo de Vínculo Profissional	Localização Geográfica Onde Desenvolve a Atividade	Data da Realização das Entrevistas	Duração das Entrevistas
Respondente 1	R1	Contadora	Mossoró/RN	18/01/2023	18min06
Respondente 2	R2	Contadora	Mossoró/RN	29/01/2023	16min95
Respondente 3	R3	Téc. Contábil	Mossoró/RN	02/02/2023	20min05
Respondente 4	R4	Docente	Mossoró/RN	11/02/2023	56min12
Respondente 5	R5	Docente	Mossoró/RN	14/02/2023	25min17

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Diante do exposto, para a seleção destas se considerou o gênero, estado civil, filhos, segmento e caminhada profissional focando nas perguntas de forma a prospectar subsídios satisfatório na investigação. O tema se coloca como favorável as mulheres instigando os encontros das entrevistas que aconteceram tanto de maneira virtual, quanto presencial. No que diz respeito ao tratamento dos dados, a técnica de análise utilizada para tratar as entrevistas foi a análise de conteúdo baseada em Bardin (2006), divididos em pontos que foram surgindo das narrações ordenados em dez questões que caracterizaram a pesquisa conforme seguem no Quadro 04:

Quadro 04 - Dados relativos às entrevistas realizadas

Ordem	Questionário
01	O que a levou a enveredar por uma carreira na área contábilística?
02	Na sua opinião quais são os requisitos básicos para ser um bom profissional?
03	Enquanto mulher como descreveria o seu percurso de acesso e desempenho da atividade de contabilista?
04	Qual a sua visão sobre o acesso à profissão de contabilista no nosso país por parte das mulheres?
05	Que características intrínsecas das mulheres podem ser consideradas uma mais-valia para a profissão?
06	Em termos de progressão na carreira, considera que os profissionais do sexo feminino e masculino enfrentam o mesmo tipo de dificuldades?
07	Como avalia o desempenho das mulheres que estão na profissão, os estigmas relacionados a sua imagem impactam de alguma forma?
08	No exercício da nossa profissão e sobre os estigmas existentes na prática das mesmas funções, acha que existem diferenças salariais significativas entre homens e mulheres?
09	Na sua opinião, os estigmas relacionados a maternidade é um dos aspectos que os empregadores têm

	em consideração quando pretendem contratar uma profissional contabilística?
10	A conciliação entre os papéis familiares e profissionais continua a ser um dos desafios que se coloca principalmente às mulheres, considerando os estigmas ligados a elas. Acredita que já existe, por parte das organizações, uma maior sensibilidade para esta questão?

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Dessa forma, as entrevistas foram transcritas, analisadas e confortadas com os estudos anteriores citados no referencial do presente trabalho (BARDIN, 2006). Tendo em vista que assim foi possível entender o contexto da mulher entrevistada dando ênfase no que se refere o estigma social ligado à imagem da mulher no mercado da contabilidade.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Os resultados adquiridos apresentam a experiência das profissionais de contabilidade do município de Mossoró-RN quanto ao estigma social ligado à imagem da mulher e sua inserção no mercado de trabalho.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES

Posto isto, identifica no Quadro 05 o perfil traçado conforme caracterização dos respondentes:

Quadro 05 - Caracterização dos Respondentes da Pesquisa

ENTREVISTADAS	R1	R2	R3	R4	R5
Faixa Etária	Entre 25 e 30 anos	Entre 31 e 35 anos	Entre 25 e 30 anos	Entre 25 e 30 anos	Entre 40 e 50 anos
Estado Civil	Casada	Casada	Solteira	Solteira	Divorciada
Filhos	Não	Não	Não	Não	Não
Nível de Escolaridade	Especialização	Graduação	Graduação	Especialização	Doutorado
Instituição Conclusão Curso	UNP Mossoró/RN	UNP Mossoró/RN	UFERSA Mossoró/RN	UERN Mossoró/RN	UEPB Campina Grande/PB
Tempo de atuação no mercado	Entre 1 e 10 anos	Entre 1 e 10 anos	Entre 1 e 10 anos	Entre 1 e 10 anos	Entre 21 e 30 anos
Tempo que possui escritório contábil	Não possuo escritório	Entre 1 e 10 anos	Não possuo escritório	Não possuo escritório	Não possuo escritório
Atuação profissional	Contadora	Contadora	Téc Contábil	Docente	Docente

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

No tocante caracterização das respondentes apresentado no Quadro 05, foi visto que a faixa etária das entrevistadas são entre 25 e 50 anos de idade; que em referência ao estado civil, duas são solteiras, duas são casadas, uma é divorciada e nenhuma delas é mãe. No que tange o nível de escolaridade, duas são graduandas, duas são especialistas e uma é doutoranda todas frequentes no mercado como contadoras, técnica contábil e professora. Na sequência, o Quadro 01 em questão descreve as entrevistadas como concluintes das IES tanto da rede pública quanto da rede privada, sendo quatro delas formadas pelas IES situadas no estado Rio Grande do Norte e uma no estado da Paraíba, com sedes na cidade de Mossoró e Campina Grande, respectivamente. Pontua-se por fim, no que concerne o percurso profissional das concedentes, o tempo de atuação no mercado se extenciona de 01 a 30 anos de carreira, o que configura o aspecto profissional das respondentes como experientes, porém apenas uma, das cinco mulheres, possui escritório de contabilidade próprio.

4.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

4.2.1 Carreira na área contábilística

As entrevistadas relataram diferentes motivos que as levaram a enveredar por uma carreira na contabilidade. A respondente R1, retrata que seu primeiro contato no ambiente contábil por meio da figura paterna possibilitou uma vivência mais profunda o que a fez, inicialmente, não querer o curso, porém posteriormente sua visão mudou. Já a R2, revelou que sua intenção em seguir na carreira contábil se deu pelo desejo de empreender juntamente com o marido. Enquanto a R3 argumentou que foi o fato de ter podido, no curso da ciência contábil, vislumbrar oportunidades:

(...) enxergar as diversas possibilidades de atuação como profissional contabilista, além de saber o quão essencial o contador é, independente do ramo e da organização, tendo assim um mercado amplo. (R3)

A respondente R4 citou “curiosidade”, e a R5 concluiu com “empreendedorismo”, embora tenha seguido à docência. Conforme os depoimentos das participantes são diversos os motivos que podem levar o aluno ao curso de ciências contábeis, isso porque o campo conta com variadas possibilidades de carreira e essas são vistas a partir da grade curricular elaborada nas universidades. As probabilidades ofertam ao profissional o ingresso tanto na área privada quanto na área pública podendo alcançar do escritório contábil aos tribunais de conta da união. É possível mencionar também os programas de mestrados e doutorados inseridos no Brasil nos anos de 1970 e 1978, respectivamente, quando esses permitiram a capacitação do quadro docente na área contábilística que brilhantemente contribuem na formação de tantos outros profissionais.

Ademais a relevância da contabilidade na saúde financeira das pessoas físicas e jurídicas e seu total controle sobre o patrimônio delas, e ainda na tomada de decisão, mensuração, reconhecimento entre outros, mantêm o contador em posição fundamental no segmento, e na parte socialmente construída. (ARAÚJO *et al.*, 2018; BUESA, 2014; NORONHA; SANTANA; NUNES, 2009; PELEIAS *et al.*, 2007; PURIFICAÇÃO). Para mais, consegue se observar no relato das respondentes certa neutralização frente a representativa dominação masculina no setor, o que vai de encontro com as palavras de Limirio (2017) por constatar que aos poucos a mulher vem pincelando o quadro pintado da historicidade contábil moldando seu formato e suas cores.

4.2.2 Requisitos para o bom profissional

A questão notada como requisitos básicos para ser um bom profissional teve como resposta predominante a ética profissional. A respondente R1 apontou “atendimento, paciência e atenção ao cliente”, por entender que a informação transmitida corretamente é fundamental no ramo. As entrevistadas R2 e R3 citaram ainda “aprimoração no conhecimento”, visando a necessidade de reciclagem, desta forma a R3 afirma “(...) na área contábil é essencial que nós profissionais nos mantenhamos atualizados, já que todos os dias ocorrem mudanças na legislação, nas obrigações a serem cumpridas, e se o profissional não acompanhar isso, acaba ficando pra trás”. A R4 enfatizou “qualidade técnica e inteligência emocional” pela necessidade de ter que se lidar com vários assuntos ao mesmo tempo, mencionou ainda que praticar as habilidades interpessoal se faz necessário na contabilidade e enquanto docente ditou:

(...) não é só saber fazer os cálculos, é o jeito que professor se comunica comigo, é a empatia quando eu estou mais preocupada com uma questão familiar e ele estende o prazo, então eu percebi que tudo o que importava mais pra mim, era o “ele” humano do que o diploma (...) porque a parte técnica a gente já entende que a pessoa vai ter, senão ele não estaria ali, então o diferencial é a parte humana. (R4)

A última entrevistada, R5, foi sucinta pontuando “comprometimento, reponsabilidade e estudo”. Dessa maneira, tamanho conteúdo difunde a força, a sensibilidade e a proatividade mulheril e as falas das entrevistadas se associam com a história da evolução da mulher contadora, em que essa segue mantendo sua subida profissional e reafirmando sua relevância no setor (NORONHA; SANTANA; NUNES, 2009; RAMOS, 2019; SOUZA *et al.*, 2022). Tal resultado desponta que a mulher no tocante, progressão na carreira se consolida cada vez mais, e corroborando com essa afirmação têm Pereira e Gonçalves (2022), quando constataam no seu estudo que tal afirmação pode ser comprovada a partir dos serviços entregues pelas mulheres com tamanha eficiência e eficácia. E afirmam ainda que atualmente a mulher já é maioria no quadro de colaboradores de quase todos os escritórios de contabilidade da cidade de João Pinheiro/MG.

4.2.3 Atividade contabilista feminina

No que se refere ao questionamento 03 que tratou de investigar o seu percurso de acesso e desempenho da atividade contabilista, enquanto mulher a entrevistadas R1 descreveu frente ao seu desempenho que a baixa idade e o gênero limitaram sua atuação “(...) o fato de eu ser mulher e de ser nova, tipo, como se eu não tivesse experiência (...) como se o meu pai por ser mais velho e por ser homem passasse mais confiança”. A respondente R2 enfatizou que as mulheres sempre tiveram mais dificuldades para conciliar os serviços domésticos e os da profissão “(...) nós mulheres temos que nos desdobrar pra dar de conta da casa, da família e do escritório”, porém coloca que sempre teve o apoio do seu marido e que isso lhe proporciona mais suavidade no seu percurso.

Já a respondente R3 afirmou que sentiu os estigmas relacionado ao seu gênero em seleções de estágios, quando percebia no processo que os homens tinham mais oportunidades “(...) porém, para começar desempenhar atividades extraclasse na área, observei que já nas oportunidades de estágio, se dava prioridade aos homens”. O percurso da entrevistada R4 foi descrito como mais tranquilo, pois nas vezes que pode perceber qualquer tipo de resistência diante do seu gênero, se manteve resiliente e reflexiva sobre a importância de estar ali e do reconhecimento do seu potencial “(...) esses momentos não me intimidavam”. Entretanto R4 relata que até ela se surpreendeu em um dado momento ao se deparar diante de uma classe de aula predominantemente feminina, pois imaginava que a área de negócios voltava mais para os homens e declarou “(...) tem um estigma mesmo muito forte na questão do homem, que a mulher não vai entender muito de números... que o curso é meio forte, é mais pra homem (...)”.

Na opinião de R5, seu acesso como profissional contadora foi bem difícil, mas não pode afirmar se foi relacionado ao seu gênero, acredita que pode estar ligado mais a uma questão social “(...) na verdade eu nunca consegui oportunidade alguma em escritório de contabilidade” e em vista disso, ela se agarrou aos outros segmentos que foram surgindo. Nesse contexto é possível observar que o depoimento das entrevistadas, principalmente das R4 e R5 baliza o quanto essas marcas trazidas ainda estão presentes, mas sobretudo, depõe a resistência da classe feminina em aceita-las. (GOMES, 2021; NAUROSKI, 2021; SOUZA, 2015; SILVEIRA; SOUZA *et al.*, 2022)

4.2.4 Contadoras no nosso país

A entrevistada R1 constatou na sua visão sobre o acesso da profissão por parte das mulheres no nosso país que atualmente elas têm se destacado até mais do que os homens, enquanto a R2 afirma que, vivemos em uma sociedade machista e que diante disso alguns empresários enxergam o homem mais qualificado, contudo, a mulher ultimamente vem alcançando mais espaço “(...) a gente vem ganhando confiança empresarial”. Já a R3 se mostrou

mais afetada diante dos estigmas impostos a imagem da mulher:

Nós acabamos sempre sendo um pouco podadas no acesso a profissão já a partir dos processos seletivos que fazemos. Eu não atuo em escritórios, atuo internamente no setor contábil de empresas, e na seleção, logo perguntam nossa idade, nosso estado cível e, com ênfase, se temos filhos. Nesse momento já é possível perceber que ser casada ou ter filhos reduz nossas chances de sermos contratadas, e o mesmo não ocorre para os homens, de maneira geral essas perguntas nem são feitas a eles. Ou seja, só é um fator decisivo pra nós. (R3)

De acordo com acesso no nosso país, a repondente R4 considera democrático entre os gêneros no que tange as ferramentas de ingresso as universidades “(...) de um modo geral a questão do acesso é independente” e seguindo essa linha de entedimento a R5 também concorda que o acesso as universidades, enquanto mulher, não tem diferença, a entrevistada enfatiza apenas que só precisou estudar, porém a R5 afirma que relativo as oportunidades em escritórios nunca conseguiu sequer o acesso “(...) nunca consegui, não sei se é porque sou mulher, ou se não era pra ser, ou se eu precisaria ser professora, bom, eu sinceramente não saberia informar”.

Nesse entendimento, as declarações da R1, R4 e R5 corroboram com os grandes acontecimentos históricos abordados por Benevides (2019); CFC (2022); Ramos (2019) Siniglaglia (2018) e Souza *et al.* (2022) em que relatam renomadas mulheres contadoras alcançando cargos potencialmente masculino na contabilidade, referenciando ainda, eventos da mulher em nível nacional ocorridos desde 1991 o que garantiu gradativamente sua ascensão no mercado contábil. Seguidamente, calcula-se que houve um crescimento no quantitativo de mulheres entre contadoras e técnicas atuantes no país de 2021 para 2022 reguladas no CRC – Conselho Regional de Contabilidade. E vai igualmente ao encontro com os autores Peleias *et al.* (2007), em que esses mencionam os programas de formação acadêmica, o que leva aos autores Cunha, Cornachione e Martins (2008) desferindo grandes nomes contabilistas feminil sobressaindo no grau de mestrado e doutorado. Não obstante, as falas das R2 e R3 seguem a mesma linha de raciocínio dos autores Souza, Voese e Abbas (2015), quando avaliam que a tradição machista ainda é bastante frequente.

4.2.5 Características intrínsecas da mulher

No quinto questionamento se coloca as características intrínsecas das mulheres que podem ser consideradas uma mais-valia para a profissão, desse modo, a participante R1 defende que reconhece todo o potencial feminil, no entanto, levanta a conjuntura de que ser desvalorizada apenas por ser mulher já invalida tais características. Enquanto a R2 determina “(...) as mulheres são mais observadoras, mais atenta e na área contábil isso agrega muito porque a gente trabalha com dados, interpretação e tomada de decisão”.

Comungam com essa opinião as repondentes R3, R4 e R5 completando ainda que as mulheres são mais organizadas, detalhistas e que a junção dessas particularidades são essenciais na profissão “(...) diariamente precisamos lidar com análises que exigem muita atenção e cuidado”(R3). A R4 sobressaiu “(...) a gente traz um “up”, um bônus, um extra”. Ela citou sobre o homem ser mais enrijecido e alegou que os adjetivos “capricho e flexível”, também se enquadram nas especificidades intrínsecas como mais-valia, deixando claro que a parte do conhecimento técnico independe do gênero “(...) porque entender do balanço elas vão entender igual ao homem, a qualidade técnica todos têm”. A R4 completou sua fala contemplando o fato de que a mulher não precisaria mais passar por tantas batalhas “(...) um desgaste à toa, uma luta travada muito grande sem necessidade” e associa resiliência ao perfil mulheril:

(...) nossa, as mulheres são muito resilientes, se o significado de superar as

adversidades é esse, né!? De tentar trazer seu respeito a tona, e muito de multitarefas... nós temos mais capacidade cognitivas de acessar várias gavetas mentais e resolver as coisas, e o homem não, eles têm tipo, que abrir a gaveta resolver e fechar a gaveta... e ela não, ela consegue acessar todas as gavetas, aí processa e executa, é uma capacidade muito mais feminina do que realmente masculina. (R4)

Na sequência, a R5 conclui tais características acrescentando “liderança” entre outros termos citados anteriormente pelas demais entrevistadas. Se notam assim alguns posicionamentos cansativos e maçantes o que vai ao encontro com os autores Gammie *et al.* (2007), pois esses revelam que a busca das mulheres por reconhecimento é extenuante. No entanto, no predicado que levanta a indagação, a maioria das entrevistadas afirmou que a mulher faz sim diferença no setor, conforme consolidam as autoras Siniglaglia (2018) e Gomes (2021). Comungam ainda Pereira e Gonçalves (2022), que a mulher conta com características específicas que favorecem sua performance na carreira.

4.2.6 Dificuldades na progressão da carreira - homens e mulheres

Em termos da progressão na carreira, se levantou o interrogatório dos profissionais do sexo feminino e masculino enfrentarem o mesmo tipo de dificuldades, e foi visto que mais da metade das participantes do estudo afirmou que não. Que nesse quesito há muito o que se moldar e os fatores explicativos foram, na visão da R1, “(...) eu trabalho o dia todinho, e no meu horário e almoço aproveito e vou arrumar a casa, organizar tudo”. Expõe que em dado momento o ritmo diário provoca a impressão que o sexo masculino sequer enfrenta dificuldades, se comparado ao sexo feminino, e admite que teme até ter filhos por imaginar que esse projeto pode restringir sua progressão na carreira “(...) querendo ou não, eu não vou me dedicar 100% ao meu trabalho, e na minha profissão, na minha carreira, eu ainda não cheguei até onde eu quero”.

A respondente R2 tem semelhante analogia ao dizer que as mulheres sem dúvida têm mais dificuldade, pois os estigmas trazidos das gerações anteriores frente as obrigações rotuladas como sendo feminina permanecem presente:

(...) ainda tem muitos escritórios que tem essa opinião arcaica que não contrata mulheres, porque mulheres engravidam e tem o período que precisa se distanciar do trabalho por conta dos filhos, que podem faltar o trabalho por conta dos filhos. Infelizmente ainda tem esse pensamento por parte de alguns empresários. (R2)

A entrevistada R3 também justificou sua negativa destacando o ponto família “(...) num momento inicial já é colocado como dificuldade, e na progressão de carreira não é diferente”. Já a R4 mantém a negativa, por acreditar que de um modo geral existem diferenças, entretanto, explica que se for levar para carreira do professor contábil, esclarece que não há, por depender do currículo, e que o setor segue o formato do plano de cargos e carreiras relativamente aos níveis “(...) então isso aí é independente se é homem ou mulher, vai ser muito mais uma questão da bagagem (...) agora se for partir pra o mercado de um modo geral, muda completamente a figura”. A participante R5 expressa que não saberia nem informar por nunca ter ficado em uma seleção junto com um homem “(...) sinceramente, eu nunca fiquei aquém de um homem, então eu acredito que ser mulher não me atrapalhou nesse sentido.” E manifesta que já sofreu sim muitos preconceitos, mas que voltava mais para a sua condição social da época “(...) eu venho de família humilde e que não tinha tantos contatos, foi o que dificultou, mas pelo fato de ser mulher, não. Era mais uma questão social”.

Dessa forma, os pontos de vista expostos não se modificam muito um do outro, é persistente o pensamento de que a diferença ainda permeia na caminhada profissional e até mesmo na vida social das mulheres relativo à do homem. Apesar dos números apontarem o alto

engajamento feminino no mercado, sutilmente se nota a atribuição da responsabilidade dos trabalhos domésticos colocadas as mulheres. Brighent, Jacomossi e Silva (2015); Fischer (2000) respaldam essas disposições ao citarem que as mulheres comumente são compelidas a lutar contra as desconfortáveis divergências que recaem sobre os sexos e que essa guerra afeta, direta e indiretamente, as suas trajetórias de vida.

Corroboram com esse entendimento Andrade *et al.* (2021), ao constatarem em seu estudo que as marcas e os estigmas que envolvem o contexto das atribuições domésticas as mulheres ocorrem, principalmente, em mulheres chefes de família e que essas pessoas conseguem sentir o preconceito quando sofrem perdas trabalhistas. Os autores mencionam e traduzem a violência simbólica como sendo uma forma de repressão que se ampara na injução a classe feminina por meio das vias econômica, social, cultural e até mesmo institucional implicando nas discriminações mencionadas acima. Os pensamentos expostos vão também ao encontro da pesquisa de Santos, Melo e Batinga (2021), por defender que as contadoras atuantes em escritórios de contabilidade de pequeno porte são capazes de sentir no âmbito a permanência dos estigmas no momento da incumbência dos serviços e nas suas dessemelhanças de funções, e concluem que mesmo com o avanço da mulher no setor a persistência da sombra na divisão de gênero continua a segui-las.

4.2.7 O estigma e seu impacto na profissão

A sétima pergunta visa aguçar o impacto no desempenho das mulheres que estão na profissão junto aos estigmas realcionado a sua imagem, e conseqüentemente constata que o potencial avaliado abala R1 e R3, quando comunicam que os estigmas que a mulher carrega ao ser, muitas vezes, avaliada conforme sua imagem prejudica seu desempenho profissional por condensar sua atuação no setor trabalhista.

(...) eu nunca tive porte de mulher, eu sempre fui assim, magrinha, pequenininha, jeito de menina, né!? E isso de certa forma interfere. Percebo que os clientes não sentem segurança, quer dizer, meu biotipo atrapalha. (R1)

Às vezes a gente apresenta soluções que são claramente benéficas para a organização, e nossa análise é totalmente questionada, especialmente quando lidamos com superiores do sexo masculino, e toco agora no ponto da idade, que não nos respeitam como profissionais porque somos mais jovens que eles. (R3)

Enquanto R2 e R4 declaram que esses estigmas sociais nunca impactaram as suas carreiras, todavia acredita que existe sim as que sofram preconceitos por um ou outro motivo. “(...) lembro-me da maternidade, eu não sofri nenhum tipo de abordagem nesse sentido por não ser mãe, mas aí eu ouço minhas amigas falando, então são relatos reais” (R4). A entrevistada reitera ainda no que diz respeito sobre a alta cobrança na aparência da mulher, quando sugere que os próprios alunos dão muito mérito a esse tema. “(...) desses detalhes de exigência, tipo batom, estar sempre com a unha pintada, tudo bem certinho, na segunda feira já tá dessa forma, né, que muitas vezes eu não ia”. Na visão da R5, ela confirma que nunca se sentiu preterida pelo fato de ser mulher, que ocorreu apenas pela questão social “(..) se houve, eu nunca senti”, pontua.

Lamentavelmente, os resultados revelam na sua pluralidade que as entrevistadas já sentiram de alguma maneira esses estigmas, dentro ou fora das suas carreiras, e por razões injustificáveis confirmando essa disposição tem Lima e Pimentel (2021). Jodelet 2001 esclarece que o contexto estigmatizante que envolve a historicidade da mulher pode ser explicado por meio do fenômeno da representação social como sendo fatos trazidos desde gerações anteriores que de tanto serem praticados se tornam reais, e por assim dizer Andrade *et*

al. 2021; Gomes 2021; Santos, Melo e Batinga 2021; Silveira, Nauroski 2021 completam essa formação chega até as vidas femininas em vários aspectos.

4.2.8 Diferenças salariais significativas entre homens e mulheres

Foi observado perante os estigmas existentes na prática das mesmas funções que a maioria dos depoimentos as entrevistadas afirmam ter diferenças entre homens e mulheres, porém, esse formato vai seguir uma certa obediência ao tipo da organização, a forma de administração, ao tipo do cargo alcançado, a forma de ingresso e, sobretudo, aos setores enquanto público e/ou privado. Assim sendo, a respondente R1 destaca que seu salário é menor do que o do seu colega de trabalho e, no entanto, eles exercem a mesma função e a R3 foi categórica na sua resposta afirmando que existe sim essa diferença na prática, pois pôde testemunhar explicitamente um fato ocorrido:

(...) Na minha vivência como profissional atuante no interior de uma organização, já pude perceber a substituição de profissional no setor, onde ao sair um homem, foi contratada uma mulher, mais jovem, para quem foi ofertada metade da remuneração anterior para exercer exatamente as mesmas atividades, então essa diferença existe sim na prática. (R3)

Conquanto, R2 e R5 argumentam que não nota essa diferença por trabalhar e ganhar de acordo com os níveis estipulados, função ou classe. “(...) na área contábil eu não vejo, a gente trabalha com os níveis, o auxiliar, o técnico o contabilista ... então não creio que há diferenças salariais na nossa área contábil.” (R2). A resposta da R4 é congruente com R2 e R5, porém crer que no mercado em geral, excetuando à docência, exista essa diferença “(...) agora no mercado, cheios de lobos e ovelhas... as mulheres sofrem bem mais sim”, determina.

Assim, de acordo com Sesc, (2021) a ideia de que a voz da mulher não pode calar reforça a importância de demonstrar o histórico de todas as suas conquistas, a fim de garantir um espaço profissional mais justo, conforme testemunhos das respondentes R2, R4 e R5. Depreende, contudo, que nos diferentes segmentos, de acordo com R1 e R3, difere das demais e concorda com Gammie *et al.* (2007); Brighent, Jacomossi e Silva (2015); Hryniewicz e Vianna (2018); ANDRADE *et al.*, (2021) por mostrar que a mulher está fadada a condição de inferioridade, e por mais que comprovem sua relevância no setor produtivo compete ao homem, quase sempre, salários e posições superiores. Logo, a disseminação dos estigmas instaurados alcança a classe trabalhista por meio de perdas salariais e cargos menores influenciando suas carreiras.

4.2.9 Os estigmas da maternidade

A indagação quanto aos estigmas relacionados a maternidade e os aspectos que os empregadores têm em consideração quando pretendem contratar uma profissional contabilista refletiu unanimidade mediante a captação das entrevistadas. A participante R1 lamenta, “infelizmente, sim!”. E declara que ocorre até casos de demissão, quando possível, por encarar o forte estigma relacionado a maternidade justificando atraso no serviço. R2, R3, R4 e R5 concordam com a opinião da R1 e basicamente se utilizaram dos mesmo argumentos:

(...) muitos empresários não querem contratar mulheres que já são mães por conta que acham que a funcionária não vai render, há uma maior probabilidade dessa funcionária faltar o trabalho por conta dos filhos etc. (R2)

(...) a maternidade é sempre questionada no momento da contratação, se tem filhos, quantos filhos têm e é fator decisivo para escolha do profissional, porém, só é decisivo se uma mulher tiver filhos, se o homem tiver, não interfere em absolutamente nada no processo seletivo. (R3)

(...) na docência não vejo, mas no mercado fora vejo sim, quantas e quantas meu Deus, quando retornam de uma licença maternidade foram demitidas. Um homem não vai ser demitido porque é pai (...) embora não tenho vivenciado o estigma na prática, já ouvi no departamento tipo: pra ela é bom porque não tem família, então vai se dedicar mais. (R4)

(...) eu acredito que sim, que possa acontecer na hora da contratação, embora nunca tenha acontecido comigo porque eu nunca fui mãe (...) o mundo não é cor de rosa, né!? As pessoas são complicadas e nem todo mundo é empática a dor do outro. (R5)

Diante dos posicionamentos descritos acima se observa que o resultado da indagação confirma qualquer argumentação contrária a temática quando se apresenta os depoimentos das entrevistadas e se nota o mesmo ponto de vista em todas, dessa forma, a questão supracitada será tratada juntamente com 4.2.10 a seguir.

4.2.10 Estigmas social ligados a mulher frente a conciliação familiar e profissional

A última pergunta debruça-se sobre a ideia do estigma associado ao gênero na contabilidade em que se insere a conciliação entre família e profissão junto a sensibilidade das organizações empresariais. Dessa forma, R1 posiciona que esta sensibilidade não existe. Explica que a mulher vem provando diariamente que pode e que é capaz, conquanto reconhece que precisa além do reconhecimento da sociedade, o apoio, pois considera a jornada dupla muitas vezes árdua. “ (...) não era mais pra ser assim, a gente pode dar conta... agora, não é uma coisa que a gente vai dizer que é fácil, assim, você trabalhar, estudar, ter filhos... mas que a mulher consegue lidar, consegue. Talvez estejamos atrás justamente dessa sensibilidade.” As respondentes R2 e R4 acreditam que não existe tanta sensibilidade, porém não é mais com tanta força, que esse paradigma vem sendo quebrado aos poucos “ (...) não acabou ainda, mas vem tendo avanços” (R2).

(...) já tem melhorado se você for comparar há 10, 20, 30 anos (...) já existem muitas conquistas, mas tem a imagem, a maternidade, um peso... parece que a mulher traz um pacote bem grande “nas costas” (gesticulou), e quando ela chega em uma entrevista: *pronto, cheguei para a entrevista, agora vou debulhar meu saco de coisas aqui*, e tipo, o homem não vai fazer tudo isso. É tipo assim, *estudei em tal canto, me formei em tal coisa*, é muito mais automático, e a mulher tem que justificar muito... que mereça, que tem capacidade, que o que ela carrega não vai atrapalhar, essas coisas. (R4)

Debate a entrevistada R3 que depende da organização, pois no seu parecer as empresas administradas por mulheres tendem a ser mais abertas nesse sentido, e R5 intervm e menciona que não se trata de uma questão de existir ou não sensibilidade, para ela as organizações visam o resultado independentemente da vida social da mulher.

Acredito que essa sensibilidade exista a depender de quem está gerindo essa organização. Não tenho dados a respeito, mas pelo que vejo do mercado a maioria das empresas ainda são administradas por homens que de uma forma geral não se sensibilizam com essa questão. Quando se trata de uma gestora, acredito que por se colocar no lugar da outra, tenha um pouco mais de abertura na contratação, é bem perceptível que empresas administradas por mulheres, tem muito mais mulheres no seu quadro. (R3)

A empresa não verá uma mulher diferente porque ela tem família (...) então você como mulher que tem de gerenciar o seu tempo, e gerenciar suas necessidades e prioridades. Acredito que a empresa em si não quer saber se você é casada, se tem família, no momento do resultado ela quer que você apresente.” (R5)

Desse modo, as questões 09 e 10 identificam o seguinte: na 09, embora as respondentes não tenham experiências como mães todas julgam existir os estigmas relacionados a maternidade de acordo com alguma ação, pensamento ou vivência no setor trabalhista o que vai ao encontro com Salvini, Souza e Marchi Júnior (2015) ao rotularem esses estigmas sendo fenotípicos, doutrinários e culturais, definidos como hábitos sociais interpretados anos a fio pela sociedade, e que seguem persuadindo determinados grupos. Conforme citam Felicissimo *et al.* (2013), a conjectura que internaliza o estigma social é dada justamente quando as atitudes se infiltram no grupo estigmatizado e então eles realmente acreditam fazer jus a condição. Em analogia, Goffman (2004) acrescenta a ideia de que o contexto no que corresponde o mercado de trabalho, causa insegurança ao grupo por ter que lidar com o sentimento de que seu cargo pode ser selecionado de acordo com seus critérios estigmatizantes.

Os referidos autores Salvini, Souza e Marchi Júnior (2015), Felicissimo *et al.* (2013), Goffman (2004) igualmente respaldam o questionamento 10 quando se colheu nos resultados dessa, a falta de sensibilidade por parte das organizações junto a conciliação família/profissão explanados pela maioria. Assim sendo, com o parecer das questões torna evidente as inúmeras barreiras que a mulher necessita transpor até que ocorra o desprendimento total de toda uma cultura que rodeia a classe (OLIVEIRA *et al.*, 2019; SILVEIRA; NAUROSKI, 2021). No entanto, ainda no que tange a questão 10, duas das respondentes, R2 e R4, obeservam que já se pode enxergar alguns avanços sobre o tema na categoria, e apenas uma, a R5, diz não existir tal estigma, assim sendo, as conclusões corroboram com Souza *et al.* (2022) demonstrando, sobretudo, que as dificuldades no âmbito contabilista amenizaram por intermédio de muita força, resistência e persistência da mulher, e que elas seguem escrevendo história.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da pesquisa buscou identificar a percepção das profissionais contabilistas acerca do estigma associado à sua imagem, assim como, sua inserção no mercado de trabalho. Tal objetivo foi alcançado, identificando que o percurso profissional traduzido por cinco mulheres participantes desse trabalho e convenientemente inseridas no setor trabalhista contábil, indica existir, bem mais do que deveria, a inteligível existência dos estigmas sociais rodeando a mulher em diferentes setores e fases da sua vida. No entanto, se observa que a mulher contadora cada vez mais se abre as possibilidades e destemem qualquer tipo de estereótipos, rótulos ou marcas que as designam, reivindicando seu espaço no mercado de trabalho e recorrendo as singularidades das suas características.

Na análise dos resultados foi possível constatar a partir das falas das entrevistadas que de forma geral, a presença masculina no mercado contábil se apresenta mais atenuada atualmente, e que a classe feminina passou a demarcar esse ambiente praticando seus atributos próprios que são as habilidades técnicas desenvolvidas por meio da proatividade, sensibilidade e resiliência. No entanto, quando se analisa as diferenças entre os gêneros se delineia uma linha de raciocínio majoritária das entrevistadas de que algo ainda precisa ser corrigido. Dessa forma, tendo em vista que todas as entrevistadas são graduadas em contábeis, mas que seguem diferentes empregos, se observou no grupo das docentes mais segurança profissional, talvez porque a área de atuação envolva obedecer a um regime de trabalho no qual suas habilidades técnicas contam como fator decisivo na disputa por cargos. Embora o grupo em questão mencione acreditar nos estigmas existentes, se verifica o estímulo de que a estabilidade pública pode contribuir na situação. O acolhimento profissional já não parece ser o mesmo com os demais grupos, pois se nota que o setor privado amplia o leque diante da perspectiva no momento da contratação. Nesse sentido, foi possível perceber que quando parte para o

segmento privado as habilidades técnicas passam a ser mais questionadas quando se levantam o fator mulher.

Posto isso, se observa na entrevistada R2, que possui escritório, um pouco mais de tranquilidade não só pela confiança na sua competência e por não precisar responder a superiores, mas também por ter tido o apoio de pessoas próximas capazes de enxergar indiferenças profissionais ligadas ao gênero, o que leva a hipótese de que o auxílio das pessoas basilares tem um peso importante para o grupo. Já as R1 e R3, que seguem orientações patronais e são obrigadas ao atrelamento dos regimes trabalhistas do setor são capazes de sentir mais a hierarquia abusiva que comumente se traduz na prática de um direito potestativo. Desse modo, já é possível constatar um pouco mais de segurança sob a percepção das profissionais contabilistas, entretanto, se constata também o sentimento de inconformidade provocado pela intensidade da força exercida por parte das mulheres, pois, a desvalorização profissional e pessoal citados, mesmo de forma atenuada reforça a permanência do estigma social ligados à sua imagem.

No que corresponde a contribuição da pesquisa, essa centraliza na atuação trabalhista da mulher pela necessidade de se reconhecer seu potencial de acordo com seu desempenho dentro mercado contabilístico. Ademais, o estudo se torna imprescindível por encorajar o ingresso de novas contadoras e induzir a preparação de outras, contribuindo ainda no que despeita a garantia de resguardar os direitos das mulheres perante os estigmas designados a sua imagem, requerendo uma gestão trabalhista mais igualitária e menos monopolizada. É possível compreender, além disso, que os diferentes ambientes de trabalho são capazes de promover maior ou menor estabilidade e segurança as profissionais. Talvez, vieses como serviço público e empreendedorismo possam proteger mais a impessoalidade dentro do interesse profissional, garantindo uma certa isenção de julgamentos em detrimento de marcas ou rótulos existentes. Assim, o presente estudo mostra uma reflexão dentro da ciência contábil em que seja aceitável avaliar os modelos de contratações ante a presumível perenidade da contabilidade pública e do empreendedorismo, ao seu possível oposto: a incerteza e instabilidade da contabilidade privada.

Diante das limitações encontradas na pesquisa, se constatam a dificuldade de achar profissionais mulheres com tempo disponível para as entrevistas, demarcando a ampliação das alternativas de análise de dados. Dentro dessa limitação se inclui também a baixa oportunidade obtida de encontrar contadoras mães com disponibilidades para responder a pesquisa, o que impossibilitou relatar o conhecimento de causa frente ao questionamento 09 (nove), que trata sobre a opinião dos estigmas relacionados a maternidade e os aspetos que os empregadores têm em consideração quando pretendem contratar uma profissional contadora. Por conseguinte, recomenda-se uma pesquisa com um número maior de mulheres e que diferentes variáveis mercadológicas fossem trabalhadas para que o estudo se tornasse mais profundo quanto as dificuldades e conquistas da mulher no mercado contábil.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Livia do; LINCK, Silva, **O estigma de gênero aplicado a mulher frente uma sociedade patriarcal** - Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/52116/2018> Acesso em: 02 Out. 2022.

ANDRADE, Elisiane Sousa de *et al.* **O trabalho terceirizado de mulheres numa escola municipal de Manaus: estigma e marcas de violência.** Disponível em: <https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/8519>. 2021 Acesso em: 02 Out. 2022

AQUINO, Fernanda Camargo. **A estigmatização de mulheres vítimas de violência sob uma perspectiva socio interacional a partir de seus relatos orais**. 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/5464> Acesso em: 07 Out. 2022

ARAÚJO, Aneide Oliveira *et al.* O ensino contábil na perspectiva da aprendizagem baseada em problemas. Disponível em: **Revista contemporânea de contabilidade**, v. 15, n. 36, p. 188-210, 2018.

Bardin, L. (2006). **Análise de conteúdo** (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trans.). Lisboa: Edições 70. (Obra original publicada em 1977)

BENEVIDES, T. Maria Clara, A representante brasileira na Contabilidade latino-americana. **Revista CRCSP**, São Paulo, n. 18, p. 10-12, set. 2019. Disponível em: <https://crcsp.org.br/portal/publicacoes/revista-crcsp/edicao-18.pdf>. Acesso em: 15 out. 2022.

BREUNIG, Alex Erno; SOUZA, Valmir de. **Sociologia do Crime e da Violência**. Ed. Curitiba: InterSaberes, 2018.

BRIGHENTI, Josiane; JACOMOSSI, Fellipe; DA SILVA, Márcia Zanievicz. Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Revista Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, CFC. **Mulheres se destacam por atuação e crescimento profissional na Contabilidade**. Disponível em: <https://cfc.org.br/noticias/mulheres-se-destacam-por-atuacao-e-crescimentoprofissional-na-contabilidade/>. Acesso em: 20 ago. 2022.

CORDEIRO do Socorro, Jailma; PAIXÃO Duarte da, Ana Maria. O profissional contábil diante da nova realidade. **Qualitas Revista Eletrônica**, v. 5, n. 2, 2006.

COUTINHO, Clara Pereira. **Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática 2**. Edições Almedina, AS, 2013.

CUNHA, Jacqueline Veneroso Alves da; CORNACHIONE JR, Edgard B.; MARTINS, Gilberto de Andrade. Pós-graduação: o curso de doutorado em ciências contábeis da FEA/USP. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 19, p. 6-26, 2008.

FELICISSIMO, Flaviane Bevilaqua *et al.* Estigma internalizado e autoestima: uma revisão sistemática da literatura. **Psicologia: teoria e prática**, v. 15, n. 1, p. 116-129, 2013.

FERNANDES, Vera Lúcia da Cruz. **A contabilidade, o exercício e o acesso à profissão de técnico oficial de contas na perspectiva das mulheres**. 2014. Tese de Doutorado.

FISCHER RMB. Mídia e juventude: experiências do público e do privado na cultura. **Revista Cad. Cedes** 2000. Acesso em: 20 nov. 2022.

FONSECA, Reinaldo Aparecida *et al.* A importância do Contador nas organizações. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, v. 11, 2014 **Anais [...]** Minas Gerais, UFSJ, 2014, v.11.

GAMMIE, E. *et al.* **Women of ICAS reaching the top: the demise of the glass ceiling.** The Institute of Chartered Accountants of Scotland, 2007

Gil, A. C. (2009). **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed, São Paulo: Editora Atlas.

GOFFMAN, Erving. **Estigma:** notas sobre a manipulação da identidade.1988. Academia Accelerating the world's research. Tradução: Mathias Lambert, v. 4, 2004.

GOMES, Analice Sousa. A história da contabilidade e a evolução da mulher: empoderamento e crescimento profissional feminino. **Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia-REIVA**, v. 4, n. 02, 2021. Acesso em Set 2022.

GUIMARÃES, Jessica Enya Feitosa. **Estereótipos de gêneros na contabilidade: como a mulher contadora é vista na atualidade?** etic-encontro de iniciação científica-issn 21-76-8498, v. 16, n. 16, 2020.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Revista Cadernos Ebape. BR**, v. 16, p. 331-344, 2018.

ODELET, Denise. Representações sociais: um domínio em expansão. **As representações sociais**, v. 17, n. 44, p. 1-21, 2001.

LESSARD-HEBERT, M. *et al.* (2010). **Investigação Qualitativa:** Fundamentos e Práticas. Lisboa: Instituto Piaget.

LIMA, Kelly Diogo de; PIMENTEL, Camila; LYRA, Tereza Maciel. Disparidades raciais: uma análise da violência obstétrica em mulheres negras. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, p. 4909-4918, 2021.

LIMIRIO, Aline Garcia Silva. **A evolução da profissão contábil.** Monografia de Bacharelado em Ciência Contábeis. Centro Universitário de Goiás da Uni-Anhanguera, 2017.

SESC - SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO - **Março delas: conheça a trajetória das lutas pelos direitos das mulheres no Brasil.** 03, mar, 2021. Disponível em: <https://www.sesc.org.br/noticias/assistencia/marco-delas-conheca-a-trajetoria-das-lutas-pelos-direitos-das-mulheres-no-brasil/> Acesso em: 20 jun. 22

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Manual para Elaboração de Monografias e Dissertações.** 2. ed. Editora Atlas, São Paulo, 2000.

MOTA, E. R. C. F.; SOUZA, Marta Alves de. A evolução da mulher na Contabilidade: os desafios da profissão. *In:* CONGRESSO CONVIBRA, 2013 **Anais [...].** São Paulo, SP, Brasil. 2013.

NORONHA, Pedro Luiz Rocha de; SANTANA, Claudio Moreira; NUNES, Danielle Montenegro Salamone. **Percepção de classe: estudo com profissionais contadores no distrito federal.** 2009.

OLIVEIRA, Aislan José *et al.* As repercussões do estigma social na busca de mulheres alcoolistas por tratamento especializado. **Revista UNIANDRADE**, v. 20, n. 3, p. 149-158, 2019.

PELEIAS, Ivam Ricardo *et al.* Evolução do ensino da contabilidade no Brasil: uma análise histórica. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 18, p. 19-32, 2007.

PELEIAS, Ivam Ricardo; NUNES, Caroline do Amaral. Fatores que influenciam a decisão de escolha pelo Curso de Ciências Contábeis por alunos de IES na cidade de São Paulo. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 8, n. 3, p. 184-203, 2015.

PEREIRA, Graciele Tavares; GONÇALVES, Renata Suzelli de Souza. Os desafios e as superações das mulheres em escritório de contabilidade: Um estudo de caso em João Pinheiro (MG). **Altus Ciência**, v. 14, n. 14, p. 288-301, 2022.

PERROT, M. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007.

PERROT, Michelle. **As mulheres ou os silêncios da história**. Bauru: Edusc, 2005.

PURIFICAÇÃO, C. C.; BUESA, N. Y. Perspectivas da Profissão Contábil e a Escassez de Profissionais Preparados para as Áreas de Atuação: Estudo com os Representantes dos Escritórios de Contabilidade e Gerentes de Empresas. **Revista Eletrônica Gestão e Negócios**, São Roque, v. 5, n. 1, p. 1-21, 2014.

RAMOS, Mayra Maria Guilherme Alves *et al.* **Contabilidade feita por elas: participação das mulheres alagoanas na profissão contábil**. RIUFAL – REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DA UFAL Disponível em: repositorio.ufal.br. 2019.

RIBEIRO Moraes, Larissa; FLUCK, Marlon Ronald; SOUZA, Lidiane Ribeiro da Silva de. **A mulher na história: um panorama bíblico-teológico**. Disponível em: faculdadebetania.com.br. 2022.

SALVINI, Leila; SOUZA, Juliano de; MARCHI JÚNIOR, Wanderley. Entre fachadas, bastidores e estigmas: uma análise sociológica do futebol feminino a partir da teoria da ação social de Erving Goffman. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v. 29, p. 559-569, 2015.

SANTOS, Márcia Alves dos; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; BATINGA, Georgiana Luna. Representatividade da Mulher Contadora em Escritórios de Contabilidade e a Desigualdade de Gênero na Prática Contábil: Uma Questão ainda em Debate? **Revista Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 16, n. 1, p. 148-163.

SANTOS, Valdirene Mendes; LIMA, Luciana Aparecida. Estigma Social: A segregação das mulheres negras perante a sociedade. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia da FAEF**. V. 34, n. 01, maio 2020.

SCHMITT, Braulio Volmir *et al.* **Informação contábil gerencial no processo de gerenciamento da produção pecuária leiteira da região de Lages**. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/78487>, 2000. Acesso em: 20 jun. 22

SILVEIRA, João Paulo Borges da; NAUROSKI, Everson Araújo **A presença de Erving Goffman na produção sociológica brasileira.** 2021.

SINIGLAGLIA, B. **O papel laboral da mulher na sociedade brasileira contemporânea: uma análise sobre sua evolução, a partir de um estudo de caso em uma empresa do município de Santa Rosa–MS.** 2018. 159 f. Dissertações (Mestrado em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social) Universidade Cruz Alta, Rio Grande do Sul, 2018.

SOUSA, Elisete Teresa de *et al.* **Gênero e mercado de trabalho: A ascensão das mulheres contadoras.** Disponível em: <http://dspace.est.edu.br:8080/jspui/handle/BR-SIFE/676> 2015. Acesso em: 20 jun. 22

SOUSA, Karine Nogueira; SOUZA, Priscila Cristiane. Representação social: Uma revisão teórica da abordagem. **Revista Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, v. 10, n. 6, p. 38610615881, 2021.

SOUZA, Maria Eduarda Lopes *et al.* mulheres na contabilidade: representação nas empresas de serviços contábeis em tangará da serra-mt. **Contabilometria**, v. 9, n. 2, 2022.

TAVEIRA, E. M.; MACIEL, L. E. S. O perfil do contador do século XXI. *In*: ENCONTRO LATINO-AMERICANO DE PÓS-GRADUAÇÃO, 2007, São José dos Campos. **Anais [...]**. São José dos Campos, Brasil, 7, 2007.

VASCONCELOS, Nathália Matoso de *et al.* **O estigma da mulher obesa no trabalho: " um corpo a serviço de quê?".** Tese de Doutorado. 2020.

VIEIRA, R. *et al.* Investigação Qualitativa em Contabilidade, in M. Major e R. Vieira (org.). Contabilidade e Controlo de Gestão. **Teoria, Metodologia e Prática.** Lisboa: Escolar Editora. 2009.

YIN, Robert. **Metodologia de Estudos de Caso.** 2001.