

Análise da (Des)Igualdade Salarial por Gênero e Raça na Profissão Contábil: um Estudo na Região Norte do Brasil

Crisiane Teixeira da Silva Gretter

Universidade Federal de Santa Catarina

ORCID : <https://orcid.org/0000-0002-8370-6927>

E-mail: crisiane.silva26@gmail.com

Caroline da Silva

Macquarie University

ORCID : <https://orcid.org/0000-0003-3613-8071>

E-mail: carolinesilvactb@gmail.com

Marcia Zanievicz da Silva

Universidade Regional de Blumenau

ORCID : <https://orcid.org/0000-0003-1229-7705>

E-mail: mzsilva@furb.br

RESUMO

Esta pesquisa visa preencher uma lacuna na literatura existente sobre a diversidade de raça e gênero no contexto brasileiro, especialmente ao se concentrar em uma região que tem sido pouco explorada nesse sentido. Teve como objetivo analisar a igualdade salarial de gênero (masculino e feminino) e raça (negras, pardas e brancas) na profissão contábil na região norte do Brasil, destacando como essas variáveis influenciam a inserção e a progressão na carreira. Para isso, utilizou-se fontes documentais para a coleta de dados e uma abordagem quantitativa. A amostra consiste em profissionais contábeis atuantes na região norte do Brasil. Coletou-se 32.252 informações provenientes da base de dados CAGED, abrangendo o período de 2014 a 2018. Para a análise de dados, utilizou-se a técnica de correspondência múltipla, com ênfase na análise de homogeneidade HOMALS, utilizando o software SPSS. Os resultados obtidos confirmam a existência do referido fenômeno, no qual as mulheres encontram dificuldades em avançar para cargos superiores na área contábil, enquanto as mulheres negras são predominantemente encontradas em cargos inferiores, como auxiliares contábeis, e os homens ocupam posições mais elevadas, como a função de contador. Além disso, a escolha de focalizar a região norte revelou novas evidências em relação a um contexto caracterizado por diversidade, porém ainda afetado por fatores sociais, culturais e humanos limitantes. Esses achados destacam a importância de se explorar mais profundamente as barreiras existentes e promover medidas para mitigar as desigualdades de gênero e raça no campo da contabilidade e em outras áreas profissionais.

Palavras-Chave: Gênero. Raça. Profissão contábil. Teto de Vidro.



Revista Paraense de Contabilidade © 2024 by Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Pará is licensed under CC BY 4.0. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



HISTÓRICO: Recebido em: 05/03/2024. **Revisado por pares** em 03/09/2024. **Reformulado** em: 25/11/2024.

Aprovado em: 30/12/2024. **Publicado em** 31/12/2024.

Editor Responsável: MAM. Processo de Avaliação: Double Blind Review – OJS.

Editado em Português. Versão original em Português.

ABSTRACT

This research aims to fill a gap in the existing literature on racial and gender diversity in the Brazilian context, especially by focusing on a region that has been little explored in this regard. Thus, the objective was to analyze gender (male and female) and racial (Black, Pardo, and White) salary equality in the accounting profession in the northern region of Brazil, highlighting how these variables influence career entry and progression. For this, documentary sources were used for data collection and a quantitative approach. The sample consists of accounting professionals working in the northern region of Brazil. 32,252 pieces of information were collected from the CAGED database, covering the period from 2014 to 2018. For data analysis, the multiple correspondence technique was used, with an emphasis on HOMALS homogeneity analysis, using the SPSS software. The results obtained confirm the existence of this specific situation, in which women find it difficult to advance to higher positions in the accounting area, while black women are predominantly found in lower positions, such as accounting assistants, and men occupy higher positions, such as counter function. Furthermore, the choice to focus on the northern region revealed new evidence regarding a context characterized by diversity but still affected by limiting social, cultural, and human factors. These findings highlight the importance of exploring existing barriers more deeply and promoting measures to mitigate gender and racial inequalities in the field of accounting and other professional areas.

Keywords: Gender. Race. Accounting Profession. Glass Ceiling.

1. INTRODUÇÃO

Ao longo da história, diversas fontes de recursos produtivos têm sido responsáveis pela geração e perpetuação das desigualdades sociais (Tilly, 2005). Embora a desigualdade esteja intrinsecamente ligada às relações humanas na sociedade, é importante estudar esse fenômeno devido ao seu impacto na vida das pessoas, que muitas vezes se reflete nas relações de trabalho. No contexto das organizações, Acker (2006) utiliza o termo "regimes de desigualdade" para descrever práticas e processos interconectados que resultam em desigualdades persistentes nas estruturas de trabalho.

Dentre as várias formas de desigualdade existentes no ambiente de trabalho, destaca-se a desigualdade de gênero, a qual está relacionada a um sistema de relações de poder que envolve fatores qualitativos, responsabilidades, identidades e ações distintas exigidas de mulheres e homens (Scott, 1995). Além disso, vale ressaltar que o significado de gênero pode variar de acordo com o contexto e o período temporal (Louro, 1997).

No que diz respeito à desigualdade de gênero nas organizações, práticas e processos desiguais surgem a partir da diferenciação entre homens e mulheres, resultando na divisão social do trabalho, em que os homens tendem a ocupar funções voltadas para a produção, enquanto as mulheres são direcionadas para o campo reprodutivo. É evidente a predominância masculina em cargos que geram maior valor (Hirata & Kergoat, 2007; Hirata, 2010), especialmente no que se refere à atribuição de responsabilidades, oportunidades de tomada de decisão, progressão na carreira, ocupação de posições de maior prestígio e equidade salarial para atividades semelhantes (Browne & Misra, 2003; Silva, 2016).

A desigualdade de gênero se intensifica quando outras variáveis discriminatórias, como a raça, são consideradas. Estudos têm demonstrado que as mulheres negras, em comparação com homens e mulheres brancas, enfrentam uma jornada de trabalho mais longa, remuneração inferior e ocupam cargos de menor prestígio (Carreira et al., 2001; Silva, 2017; Vogt et al., 2020; Anjos et al., 2023).

Embora não seja um tema novo, a desigualdade de gênero e raça é considerada atual e relevante, especialmente na perspectiva da pesquisa crítica, que busca explorar e compreender a influência dessas desigualdades na sociedade contemporânea (Anjos et al., 2023; Annisette, 2003; Annisette & Prasad, 2017; Silva, 2016; Silva, 2017).

Dentre a trajetória histórica marcada por diferenças de gênero e raça, é amplamente reconhecido que as mulheres, em particular as mulheres negras, enfrentam maiores dificuldades para conquistar igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, especialmente nos escalões mais altos das organizações (Anjos et al., 2023; Borsatto et al., 2020; Mendonça & Fernandes, 2021). Nesse contexto, surgem barreiras invisíveis que dificultam ou impedem a ascensão das mulheres a cargos de poder, prestígio e remuneração mais elevados, conhecidas como o fenômeno do Teto de Vidro ou *Glass Ceiling*. Esse fenômeno descreve a existência de obstáculos reais e invisíveis que segregam as pessoas e impedem que algumas delas alcancem posições hierárquicas superiores, com maior impacto sobre mulheres e minorias sociais, como indivíduos negros (Cotter et al., 2001; Silva, 2016).

Dada a existência de desigualdades nas organizações, pesquisadores têm se dedicado ao estudo do fenômeno do teto de vidro na profissão contábil, visto que este ainda é um permeado por um paradigma que remete à figura masculina (Browne & Misra, 2003; Silva, 2016). No entanto, poucos estudos incluem a variável raça nessa análise.

Nesse contexto, o presente estudo visa ampliar as discussões de gênero (masculino e feminino) e raça (negras, pardas e brancas), sob uma perspectiva crítica, quanto ao fenômeno do teto de vidro na profissão contábil, especificamente, na região norte do Brasil. Tal região apresenta características socioeconômicas e demográficas distintas em relação às outras regiões do país, especialmente, sul e sudeste. Diante desse contexto, a seguinte questão de pesquisa emerge: quais são as evidências de desigualdade salarial de gênero e raça na profissão contábil encontradas na região norte do Brasil, à luz do fenômeno do teto de vidro? Portanto, o objetivo deste estudo é avaliar a existência de desigualdades salariais de gênero e raça na profissão contábil na região norte do Brasil.

Assim, salienta-se que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2016) revela que a desigualdade entre homens e mulheres se intensifica a partir dos 25 anos de idade, período associado à formação acadêmica. Apesar de as mulheres estarem cada vez mais qualificadas, o mercado de trabalho não as absorve da mesma forma que os homens na mesma faixa etária (IBGE, 2016). Quando considerada a variável raça, essa diferença se acentua, com apenas 10,4% das mulheres negras possuindo ensino superior completo, em comparação a 23,5% das mulheres brancas (Annisette & Prasad, 2017; IBGE, 2016; 2018; Silva, 2017). Diante desse contexto, o presente estudo contribui ao focar especificamente na região norte, cujos indicadores sociais e econômicos revelam fragilidades significativas em comparação com outras regiões geográficas brasileiras, principalmente o sudeste e sul (PNUD Brasil, 2021).

Além do mais, os achados deste estudo podem ser comparados aos de Brighenti, et al. (2015), que investigaram as diferenças entre homens e mulheres atuantes na área contábil na região sul do Brasil e constataram desigualdades salariais que privilegiavam os homens, mesmo com níveis semelhantes de escolaridade entre os sexos. Além disso, expande os achados de Vogt et al. (2020), que encontraram evidências de melhores salários para profissionais negras que atuam na área contábil no Brasil, uma vez que este estudo destaca a variável raça como relevante. Da mesma forma, amplia as descobertas da pesquisa de Silva, Dal Magno e Silva (2016), que apresentaram evidências do fenômeno do teto de vidro na profissão contábil. Além disso, essa pesquisa busca aprofundar o conhecimento sobre as evidências de discriminação de gênero e raça em toda a região

norte do Brasil, diferenciando-se do estudo de Borsatto et al. (2020), que analisaram apenas o estado do Amazonas como representante da região, utilizando a teoria da interseccionalidade como pano de fundo.

Este estudo fornece evidências sobre a desigualdade de gênero e raça na profissão contábil, especialmente ao explorar uma região específica de um país, como o Brasil, que apresenta claras diferenças regionais. Considerando que o Brasil possui uma grande diversidade racial, destaca-se que nos estados do norte do país encontram-se um número significativo de pessoas negras (IBGE, 2018), permitindo uma análise mais precisa dos efeitos do fenômeno do teto de vidro nessa região.

Com base nas informações apresentadas, a relevância de se compreender as desigualdades de gênero e raça em regiões específicas do Brasil torna-se evidente. Além do mais, o fato de o Brasil possuir uma baixa representatividade de mulheres em cargos de alta gerência, faz com que a análise desse cenário seja crucial para compreender como essas desigualdades se manifestam. A região norte é especialmente importante nesse contexto, pois concentra pessoas que são alvo dessas desigualdades, permitindo a observação, teste e comprovação desses efeitos. Ao fazê-lo, contribui-se para ampliar as discussões e ações que buscam romper as barreiras invisíveis presentes na profissão contábil e na sociedade como um todo (Haynes, 2017).

É válido ressaltar que, embora o conceito de gênero seja amplo e esteja relacionado ao papel cultural na construção das diferenças sexuais, nesta pesquisa, por questões metodológicas, gênero e sexo são tratados como sinônimos, conforme destacado por Molinete et al. (2017). Concordando com essa ideia, o IBGE afirma que, no Brasil, a desigualdade de gênero pode ser identificada em diversos elementos da sociedade, como o acesso ao ensino superior, a raça do indivíduo, a ocupação no mercado de trabalho, entre outros (IBGE, 2018).

Portanto, esta pesquisa busca não apenas analisar as desigualdades de gênero e raça na profissão contábil na região norte do Brasil, mas também contribuir para o avanço do conhecimento e das ações que visam superar essas barreiras invisíveis e promover a equidade de oportunidades tanto no campo profissional quanto na sociedade em geral.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Desigualdade de gênero e raça e o fenômeno teto de vidro na profissão contábil

Dentre as barreiras organizacionais enfrentadas pelas mulheres, destacam-se aquelas relacionadas ao gênero, profundamente enraizadas nos valores culturais das organizações (Da Cruz et al., 2018; Dambrin & Lambert, 2012). Nesse sentido, as responsabilidades assumidas dentro das organizações são fatores que podem configurar a desigualdade de gênero, pois homens majoritariamente ocupam perfis de liderança, enquanto as mulheres são retratadas como pessoas emocionais, destinadas a papéis associados ao perfil maternal (Lupu, 2012). Além do mais, Hirata (2007) destaca que essa discrepância entre homens e mulheres, chamada divisão social do trabalho, pode acontecer por princípio de divisão, em que há trabalhos diferentes para ambos, e por princípios hierárquicos, em que os trabalhos exercidos pelos homens tem um valor maior quando comparado às mulheres.

Nesse contexto de desigualdade de gênero, o elemento raça, é um assunto que se permeia de maneira histórica e acompanha a sociedade atual, porém de maneira desigual. O conceito de raça “remete simbolicamente a uma origem comum, evidenciando a continuidade das descendências, o parentesco pelo sangue, a hereditariedade das características fisiológicas, psicológicas e sociais” (Conceição, 2009, p.3). Assim, a desigualdade de raça vai além das características físicas, em que o forte envolvimento das

relações sociais, como no Brasil, faz com que estereótipos sejam relacionados a algo considerado como raça superior, e as barreiras impostas pela sociedade são direcionadas à raça inferior (Nascimento et al., 2015).

Assim, um dos fundamentos que tem a capacidade de explicar sobre as desigualdades de gênero e raça que as mulheres enfrentam há um longo período é o *glass ceiling*, ou na tradução para o português ‘teto de vidro’, que surgiu na década de 1980 nos Estados Unidos, com o intuito de transcrever o bloqueio na incorporação das mulheres em cargos mais elevados dentro do ambiente organizacional (Gardner & Holley, 2011; Powell & Butterfield, 1994;). Além disso, o teto de vidro é denominado assim por ser imperceptível, configurando as dificuldades enfrentadas por mulheres e demais minorias da sociedade em um ambiente organizacional (Da Silva et al., 2016; Roque & Bertolin, 2021).

Com o passar do tempo o conceito do fenômeno teto de vidro foi ampliado e, atualmente, é tido como a existência de barreiras invisíveis e reais, as quais impedem pessoas de alcançarem posições hierárquicas superiores, assim, entende-se que as mulheres fazem parte das minorias sociais que se encaixam nesse conceito (Cotter et al., 2001; Cavazotte et al., 2010; Silva, 2016). Bjerk (2008) relata que, além de diferenças de gênero e raça, deve-se inserir na problemática a análise das habilidades das mulheres dentro de uma organização, sendo que quanto menores são as chances em demonstrar as habilidades em novos cargos, maior é a probabilidade do aumento da desigualdade.

Nesse sentido, destaca-se que os achados de Haveroth et al. (2020) corroboram com tais observações, ao analisar as desigualdades existentes em firmas de auditoria. Além disso, a literatura aponta que o receio invisível de mulheres ocupando cargos de comando ocorre pelo sexismo presente na sociedade, visto que apesar das mulheres estarem presentes nas organizações, os cargos de liderança são frequentemente direcionados aos homens e nem sempre são percebidos pelas próprias mulheres ou demais minorias (Nunes & Lima, 2021).

Apesar da ascensão da luta pela igualdade de gênero e raça, ainda existem diferenças nas mais diversas atividades de trabalho, inclusive na profissão contábil (Anjos et al., 2023; Annisette, 2003; Meyerson & Fletcher, 2000; Vogt et al., 2020). Na área contábil, o padrão profissional reflete dinâmicas estruturais de exclusão, que frequentemente marginalizam mulheres e outras minorias. Círico (2024), em sua tese de doutorado, explora as vivências de pessoas transgêneras e travestis na contabilidade brasileira, destacando como a profissão perpetua a invisibilidade e a discriminação em um campo tradicionalmente moldado por normas cis-heteronormativas. Essa exclusão, segundo Círico e Silva (2024), reforça um modelo organizacional que privilegia homens brancos e heterossexuais, limitando a diversidade e silenciando vozes dissidentes. Silva et al. (2016) destacam as diferenças no ambiente profissional contábil, que se enquadram no fenômeno de teto de vidro, onde mulheres tem maior dificuldade para ter seu trabalho reconhecido quando assumem cargos de liderança, no contexto da atuação de contador/contadora. Essa dificuldade de quebrar o teto de vidro na profissão contábil pode ser explicada pelo estereótipo da profissão, a qual foi, por muitos anos, dominada por homens, com uma postura conservadora e metódica, e, ainda, que é o responsável por direcionar o cliente na tomada de decisão (Annisette, 2003; Dos Santos et al., 2021). Por outro lado, às mulheres são atribuídos cargos considerados mais detalhistas, ou aqueles rotulados pelo gênero e vinculados à maternidade (Silva, 2016; Dos Santos et al., 2021).

Madalozzo (2011) observou, de forma quantitativa e sob a perspectiva do teto de vidro, a presença de mulheres em cargos de *Chief Executive officer* (CEO) em 370 organizações brasileiras. O autor identificou quem ocupava o cargo de CEO nas empresas

e, concluiu que existiam disparidades entre a existência de homens e mulheres. Além do mais, identificou-se que quando havia a predominância de homens no Conselho de Administração das empresas analisadas, a tendência é de não haver indicações de mulheres para os cargos de CEO.

Convergindo com a pesquisa de Madalozzo (2011), De Souza et al. (2015) objetivaram verificar se mulheres contadoras mais jovens estão reduzindo as barreiras do teto de vidro, considerando para isso a ascensão da carreira profissional. Para tanto, os autores realizaram um comparativo entre mulheres mais jovens e experientes em duas Instituições de Ensino Superior (IES) no Estado do Paraná. O estudo identificou que os cargos assumidos pelas profissionais se enquadravam em níveis mais baixos na hierarquia de suas organizações e, ainda, que apesar de todas as lutas para o reconhecimento profissional e social, as limitações ainda permanecem inalteradas. A pesquisa de Vogt et al., (2020) encontrou resultados semelhantes, ao considerar que salários mais baixos eram atribuídos ao sexo feminino, predominantemente, às mulheres negras ou mulatas. E, ainda, identificou que homens brancos atuam em mais de um emprego e, conseguem ascender na profissão contábil, de forma mais comum na região sudeste do Brasil.

No entanto, as desigualdades no mercado de trabalho relacionadas com gênero e raça, bem como com o fenômeno do teto de vidro não são exclusivos de países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento. Matsa e Miller (2009) exploraram como a inserção feminina em conselhos de administração afetam as discussões de gênero, com uma análise de dados em painel, englobando o período de 1997 a 2009 no contexto de empresas de capital aberto americanas. Concluíram que a incorporação das mulheres nos conselhos deve ser considerada como uma maneira de reduzir as barreiras entre homens e mulheres, visto que há uma perspectiva de que sejam favorecidos indivíduos do próprio gênero. Ademais, discutem que defender a atuação de mulheres em níveis de liderança não significa que os homens sejam ineficientes, mas sim que o equilíbrio de gênero pode ser positivo à organização.

Diante da verificação de que há poucas evidências abrangendo o fenômeno teto de vidro em contabilidade Silva et al. (2016) propuseram um estudo com o objetivo de averiguar o papel da abordagem do teto de vidro em relação ao gênero, no mercado de trabalho contábil em empresas na região sul do Brasil, assim, concluem que os cargos de liderança em auditoria e contabilidade são preenchidos em sua maioria por homens. Uma questão importante identificada foi que, mesmo ao exercerem as mesmas funções, as mulheres recebem salários inferiores aos dos homens, observaram também uma tendência de homens atuando em empresas de grande porte enquanto as mulheres em pequenas e médias empresas, confirmando, desta forma a desigualdade de gênero, bem como uma visão clara do teto de vidro.

Gee e Peck (2018) e Bloch et al. (2021) realizaram investigação interseccional para o fenômeno teto de vidro. Ambos concluem que a raça é significativa para a ocorrência do fenômeno e, no contexto de executivos no setor de tecnologia na região de São Francisco, Estados Unidos, a raça superou o gênero no quesito impedimento para ascensão ao escalão superior (Bloch et al. 2021).

Conforme Weyer (2007) para que ocorra a quebra do teto de vidro, é necessário que o contexto social se altere, pois, as mulheres necessitam ter o reconhecimento social e oportunidade de atuação em cargos superiores na mesma proporção que os homens. Ainda relata que as discrepâncias entre homens e mulheres, enquanto empregados e/ou em cargos de responsabilidade, necessitam de estreitamento. Desta forma, torna-se contributivo abordar esta temática, no intuito de relatar a realidade brasileira, e assim

buscar desvelar e ampliar o entendimento sobre qual o impacto desse contexto para o indivíduo, bem como para o meio em que se relaciona e, conseqüentemente, para toda a sociedade.

Desta forma, percebe-se que no cenário social e cultural brasileiro, as desigualdades de gênero e raça ocorrem comumente com profissionais da área contábil e, que um dos maiores desafios consiste em identificar e reduzir dos efeitos do teto de vidro, pelo fato de que muitas vezes os fatores de inferioridade com mulheres podem ser extremamente difíceis de serem capitados ou, até mesmo, passarem despercebidos. Nesse sentido, considera-se valiosa a pesquisa com foco na região norte do Brasil, visto que há indícios de disparidade em comparação com outras regiões do país, e pela concentração de mulheres negras que, respectivamente, podem ser alvo de desigualdades.

3. METODOLOGIA

Conseqüente à definição do objetivo optou-se pela realização de uma pesquisa descritiva, documental quanto à coleta de dados e quantitativa quanto ao tratamento dos dados, concomitante à discussão dos resultados à luz da abordagem proposta.

Para a realização da pesquisa os dados foram coletados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), considerando apenas os admitidos no período de cinco anos (2014 a 2018). O período da amostra corresponde aos dados disponíveis na época da coleta, em meados de 2019. Ainda assim, os dados são referentes ao gênero, idade, raça, grau de instrução (escolaridade) e ocupação, disponíveis no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, na base do CAGED).

Após a coleta dos dados, procedeu-se à seleção das variáveis de interesse. Para tal, os dados foram tratados em planilha eletrônica, possibilitando a categorização das variáveis de interesse: Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), gênero, raça, grau de instrução, idade, salário mensal e estado. Foram coletadas um total 32.252 observações nos cinco anos, das quais foram excluídas 368 observações referentes à faixa etária de 11 a 17 anos, resultando em uma amostra final de 31.884 observações. Sendo assim, apresenta-se na Tabela 1 o constructo com todas as variáveis utilizadas na pesquisa.

A primeira variável apresentada na Tabela 1 é a idade, sendo está dividida em oito categorias, variando de 18 anos até acima de 52 anos. A segunda variável é a unidade federativa, referente aos sete estados da região norte: Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins. A terceira variável é a raça, conforme classificação prévia do CAGED, essas são seis categorias reportadas: amarela, branco, indígena, negra, não informado e pardo, para a nossa análise foram agrupadas as raças negra e parda, conforme literatura anterior. Ainda, excluiu-se a categoria indígena, uma vez que essas possuíam poucas observações no período considerado em análise.

A quarta variável é o CBO 2002 de ocupação, sendo essa analisada em quatro categorias: Auditor (2522-05), Auxiliar Contábil (4131-10), Contador (2522-10) e Técnico Contábil (3511-05). A quinta variável é o salário mensal, que foi dividido em quatro faixas para cada ano, considerando que a cada ano o salário-mínimo foi alterado, sendo o salário base de R\$ 723,00, R\$ 787,00, R\$ 879,00, R\$ 936,00 e R\$ 953,00, para 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018, respectivamente. As quatro classificações são referentes as rendas: até um salário-mínimo, de um a dois salários-mínimos, de dois a três salários-mínimos e mais de quatro salários-mínimos.

O grau de instrução é a sexta variável apresentada, e foi analisada também em três categorias: ensino médio completo, superior completo e superior incompleto. Salienta-se que no cadastro do CAGED não há a opção de pós-graduação *lato sensu*, apenas o *stricto sensu* (mestrado e doutorado), porém essa categoria não foi observada na amostra de

pesquisa. Por fim, a última variável apresentada na Tabela 1 é o gênero, sendo essa categorizada em feminino e masculino.

Tabela 1
 Variáveis de Pesquisa

	Variáveis						
	Idade	Estado	Raça	CBO	Salário	Escolaridade	Gênero
1	18 + 22	Acre	Amarela	Auditor	0 + 1	EM Completo	Feminino
2	23 + 27	Amapá	Branca	Auxiliar Contábil	1 + 2	Superior Completo	Masculino
3	28 + 32	Amazonas	Negra	Contador	2 + 3	Superior Incompleto	-
4	33 + 37	Pará	NInform	Técnico Contábil	Maisde4	-	-
5	38 + 42	Rondônia	-	-	-	-	-
6	43 + 47	Roraima	-	-	-	-	-
7	48 + 52	Tocantins	-	-	-	-	-
8	Mais de 52	-	-	-	-	-	-

Fonte: Dados das Pesquisa

De posse dos dados categorizados e organizados na planilha eletrônica, fez-se o tratamento necessário por meio do *software Statistical Package for the Social Sciences - SPSS 22*. Neste *software* foram realizados os testes de frequências e as estatísticas descritivas das variáveis, além da análise de correspondência múltipla, realizada por meio da técnica do HOMALS (análise de homogeneidade) utilizado para relacionar variáveis qualitativas nominais. A técnica do HOMALS é uma das formas de se realizar análise de correspondência múltipla, uma vez que objetiva expressar a correspondência das diversas (múltiplas) variáveis nominais utilizadas. Em resumo, essa técnica discrimina quais as características que mais se assemelham por meio da representação de um indicador de cada categoria no plano cartesiano, um plano de duas dimensões.

Utilizou-se o HOMALS para analisar a correspondência de todas as variáveis utilizadas, e ver quais os perfis se assemelham, realizou-se ainda a mesma análise utilizando apenas as variáveis de maior interesse no trabalho, sendo essas: CBO, raça e gênero. Por fim, para complementar a análise fez-se o uso de gráficos que visam expressar como algumas relações se comportam no decorrer do período da pesquisa.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Análise da estatística descritiva

Inicialmente, apresenta-se na Tabela 2 a estatística descritiva das variáveis de pesquisa, com o objetivo de visualização dos dados e a forma como estes estão representados nos demais resultados do decorrer da análise.

Observa-se na Tabela 2, em relação a variável de idade, que a maior concentração dos profissionais contratados se encontra na faixa etária de 23 a 27 anos, seguido da faixa etária de 28 a 32 anos, sendo que os percentuais de contratação nas demais faixas etárias decresce. Tais resultados evidenciam que a maioria destes profissionais (50,1%) são jovens na faixa etária entre 23 e 32 anos. Por outro lado, as faixas menos frequentes estão entre '48 e 52 anos' e 'mais de 52 anos', indicando que poucos profissionais com idades mais avançadas continuam atuando na área contábil na região Norte do país.

Na análise da estatística descritiva a variável de escolaridade, mostra que o maior percentual é dado pelo Ensino Médio Completo e Ensino Superior Completo e Incompleto,

totalizando 96,45% da amostra analisada. O maior grupo no aspecto de escolaridade, são os pertencentes ao ensino superior completo (42,48%).

Quanto às unidades federativas, os Estados do Amazonas e Pará são os que condensam a maior quantidade de profissionais contábeis contratados, obtendo juntos 58,68% das observações da amostra da pesquisa. Já o Estado com menor representação é o Amapá com apenas 3,09% das observações. Quanto à raça, têm-se a predominância da raça Parda, com 62,3% das observações totais da amostra, seguido da raça branca com 22,99% e Não Informado com 11,47% das observações. A raça Negra corresponde a apenas 2,27% das observações.

Os cargos ocupados pelos profissionais de contabilidade em maior representatividade são os de Auxiliar de Contabilidade (68,94%) e em minoria (3,08%) auditores, sendo que contadores representam 25,54% das observações. Esses resultados revelam a tendência da região Norte de contratação maior para auxiliares de contabilidade, em relação às contratações de contadores, além de apresentar um número consideravelmente inferior de auditores contratados.

Tabela 2.

Estatística Descritiva das variáveis do estudo

Idade								
	18a22	23a27	28a32	33a37	38a42	43a47	48a52	Mais52
Frequência	5.109	8.660	7.313	4.804	2.750	1.534	912	802
Percentual	16,02%	27,16%	22,94%	15,07%	8,63%	4,81%	2,86%	2,51%
Escolaridade								
	EMCom		SupIncom		SupCom		NãoInf.	
Frequência	10.697		6.510		13.543		1.134	
Percentual	33,55%		20,42%		42,48%		3,56%	
Estado								
	Acre	Amapá	Amazonas	Para	Rond	Ror	Toc	
Frequência	1.332	984	7.779	10.929	5.727	1.402	3.131	
Percentual	4,18%	3,09%	24,40%	34,28%	17,96%	4,40%	9,82%	
Raça								
	Amarelo		Branco		Negra		NInfor	
Frequência	274		7.329		20.588		3.658	
Percentual	0,86%		22,99%		64,57%		11,47%	
CBO								
	Auditor		AuxCont		Contador		TecCont	
Frequência	981		21.982		8.142		779	
Percentual	3,08%		68,94%		25,54%		2,44%	
Salário								
	Até1		De1a2Sal		De3a4Sal		Maisde4	
Frequência	339		19.693		8.785		3.067	
Percentual	1,06%		61,76%		27,55%		9,62%	
Gênero								
	Feminino				Masculino			
Frequência	20.210				11.674			
Percentual	63,39%				36,61%			
Gênero por Raça								
	Amarelo		Branco		Negra		NInfor	
Feminino	177		4.799		13.021		2.191	
(63,39%)	(0,87%)		(23,75%)		(64,43%)		(10,84%)	
Masculino	97		2.530		7.567		1.467	
(36,61%)	(0,83%)		(21,67%)		(64,82%)		(12,57%)	

Fonte: Dados da Pesquisa

A faixa salarial com maior representatividade na amostra de pesquisa é de '1 a 2 salários-mínimos' (61,76%), seguido 'de 2 a 3 salários-mínimos' (27,55%), que juntas representam 89,31% dos salários registrados na região de estudo. Por fim, tem-se que as mulheres representam a maioria das observações da amostra (63,39%), ficando os homens com apenas 36,61% das observações. Em uma análise complementar, observa-se que do total de mulheres auditoras (573 observações), somente 1,6% são mulheres negras, embora 76,4% são declaradas como raça parda. Enquanto, dentre os auditores homens (408 observações), 2,5% são negros e são 59,8% pardos.

4.1.1 Relações entre as variáveis do estudo: o que os quadrantes têm a nos dizer?

De acordo com a metodologia adotada nesta pesquisa, analisou-se as variáveis por meio de uma análise de correspondência (HOMALS). O método foi escolhido com a intenção de captar as características da amostra de pesquisa que se assemelham e agrupam por meio de quadrantes. Nesse sentido, essa seção apresentará a Figura 1 com análises gerais e a Figura 2 com análises específicas do objeto da pesquisa (cargo, gênero e raça).

Conforme apresentado na Figura 1, os dados são divididos em quadrantes. Quanto às variáveis da extremidade, logo no quadrante superior direito, a variável renda (até um salário-mínimo) foi a que mais se distanciou do eixo horizontal. Além disso, dados como 'escolaridade não informada' e 'idade de 18 a 22 anos' encontram-se mais distante do eixo central. Em relação ao quadrante superior esquerdo, a informação mais distante é referente a idade, acima de 52 anos.

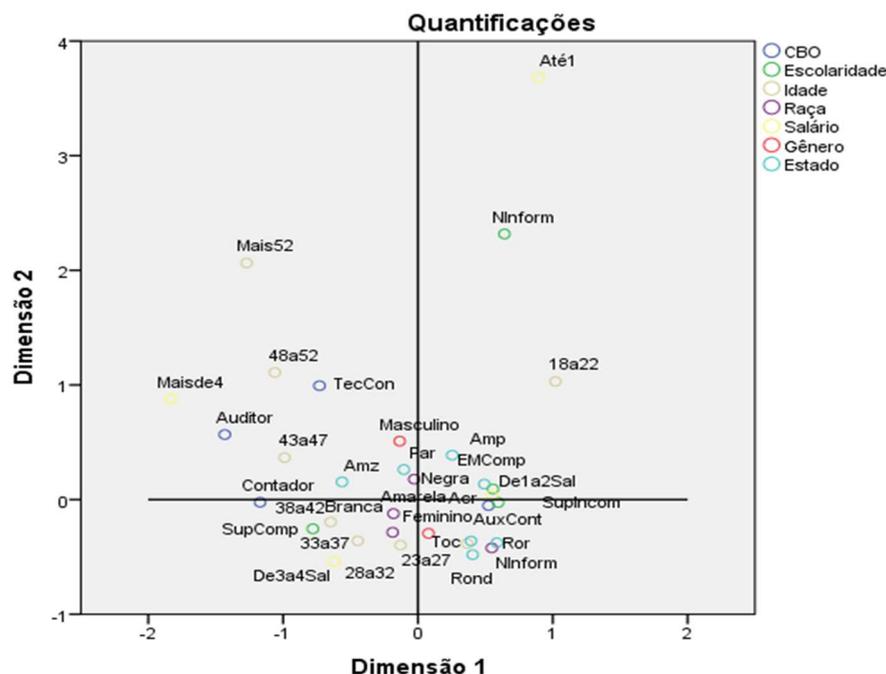
Ainda em relação ao quadrante superior esquerdo, tem-se a maior variável de renda 'acima de quatro salários-mínimos', que se aproxima das variáveis que revelam os maiores indicadores. No caso, seria profissão de auditor com idade de 48 a 52 anos. Já no quadrante superior direito, os Estados do Acre e Amapá se destacam próximos das variáveis de menor escolaridade e menores salários. Entretanto, como as variáveis de Estados estão próximas do eixo, eles não possuem grande poder discricionário.

No quadrante esquerdo superior, encontram-se os Estados do Amazonas e do Pará, nos quais se concentram a maior parte dos profissionais contábeis da região norte. Consequentemente, uma região com maiores níveis de população e desenvolvimento, haja vista que o Amazonas tem uma população estimada de 4.269.995 de habitantes. Diferentemente, das demais cidades, o número de pessoas no Acre é de 906.876, seguido pelo Amapá 877.613, Rondônia 1.815.278, Roraima 652.713 e Tocantins com 1607.363 (IBGE, 2021). No entanto, estes resultados necessitam de uma análise sutil e sugestiva, visto que estes Estados se encontram muito próximos do eixo, sendo assim eles possuem baixo poder discricionário.

No quadrante superior, observa-se que o sexo masculino está próximo da raça parda e negra, sendo o cargo mais próximo o de técnico contábil. Já no quadrante inferior direito, analisado, os Estados de Roraima e de Tocantins são os que predominam, e estão mais próximos da profissão de Auxiliar Contábil e da raça Não Informada. Por outro lado, o sexo feminino está próximo da raça branca e amarela e, ainda, do cargo de auxiliar contábil e com idade de 23 a 27 anos. Esses resultados, indicam uma relação entre tais variáveis, além disso, uma questão para ser pontuada é a de que o Auxiliar Contábil é o cargo que possui mais observações na amostra, estando próximo do ensino superior incompleto e nos menores Estados da região. Ao visualizar o quadrante esquerdo (superior e inferior), verifica-se que o sexo predominante é o masculino e possui ensino superior completo, sendo a raça mais destacada a branca, ocupando o cargo de contador. Similar aos menores graus de escolaridade, de acordo com resultados de De Santana e

Callado (2017) ao encontrarem que profissionais contábeis com algum nível de pós-graduação, como o mestrado, possuem uma remuneração maior que os profissionais que possuem apenas a graduação.

Figura 1.
 Relações entre as variáveis de Estudo – HOMALS – Geral



Fonte: Dados da Pesquisa

Por fim, o quadrante esquerdo inferior, possui a variável de renda de ‘3 a 4 salários’ relacionada com superior completo e profissão de contador, além das idades de ‘28 a 32 anos’ e ‘33 a 37 anos’. Essas variáveis confirmam os valores encontrados na estatística descritiva, onde se tem maiores observações nas idades de ‘28 a 32 anos’, e ainda, sobre os contadores, visto que estes precisam ter um diploma de curso superior em Ciências Contábeis e ser aprovado no Exame de Suficiência do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) para obtenção de um registro. Tal particularidade explicaria esta relação, visto que se espera um salário maior para tais profissionais. Quanto ao quadrante Estados, não se identificou nenhuma relação, embora a variável de gênero feminino apareça, por estar próxima do eixo, não possui alto poder discriminatório.

4.1.2 Relações entre gênero e raça na profissão contábil: o que os quadrantes têm a nos dizer?

Com o intuito de analisar as variáveis de interesse da pesquisa (CBO, raça e gênero) realizou-se uma segunda análise de correspondência pelo método de HOMALS, porém, desta vez, somente considerando as três principais variáveis de interesse da pesquisa. Essa segregação permite compreender como os dados se comportam na região analisada e, se é possível analisar o fenômeno teto de vidro entre essas variáveis. Sendo assim, conforme os pressupostos de análise, os resultados são apresentados na Figura 2.

Percebe-se que as posições de gênero são dadas em extremos opostos, apresentados pelo enquadramento nos quadrantes que os determinam distantes entre si. Esses resultados são os primeiros elementos que ilustram a existência do fenômeno de

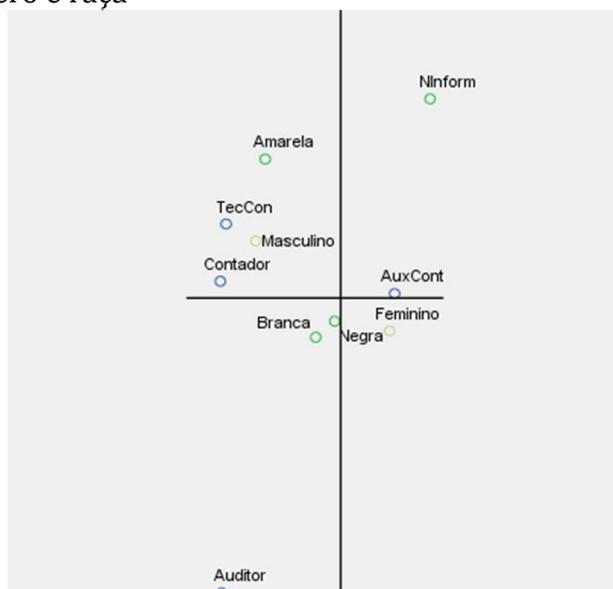
teto de vidro nessa amostra, pois os maiores cargos estão mais relacionados ao sexo masculino.

Na Figura 2 tem-se que a profissão de Auditor, a raça negra e a raça 'não informada' apresentam-se distantes e não estão relacionadas com as demais variáveis da pesquisa. Isso indica que não existe relações relevante dessas variáveis, assim como as demais característica. Relevante destacar que na amostra dessa pesquisa, o número de auditores na região norte é menor, entretanto, ele está no mesmo quadrante da raça branca. De Lima et al. (2021) destacam que o cargo de auditor é visto como aquele de maior prestígio, e, ainda, que as empresas de auditoria relatam estar investindo na diminuição da desigualdade de gênero e raça, no entanto os achados da literatura nem sempre demonstram isso (Cagilo et al. 2019; Haveroth et al. 2020), assim como os encontrados neste estudo.

Quanto ao sexo masculino, as variáveis relacionadas foram a raça amarela, mais próxima dos cargos de contador e técnico contábil. Com isso, a representação gráfica indica a predominância dos homens em cargos de uma hierarquia maior, corroborando com os achados da literatura referentes às barreiras do teto de vidro e a representação social (Cotter et al., 2001; Miranda et al., 2015).

Figura 2

Relações entre CBO, gênero e raça



Fonte: Dados da Pesquisa

A segunda interpretação é que apesar das mulheres serem a maioria atuando na área contábil, e com isso, quebrarem o estereótipo de que a profissão contábil é masculina, as mulheres continuam a atuarem em cargos inferiores (Annisette, 2003; Lima et al, 2021; Madalozzo, 2011). Tal interpretação está de acordo com o fenômeno teto de vidro, no qual por mais que as mulheres sejam qualificadas e tenham habilidades para exercerem cargos maiores, ainda assim não conseguem 'quebrar' o teto de vidro na região norte do país. Além disso, a representação gráfica indica que as mulheres negras estão mais próximas do cargo de auxiliar contábil. Lembrando que a raça negra foi agrupada com a raça parda, e mesmo assim não conseguem alcançar cargos maiores na profissão contábil. Segundo o estudo de Silva et al., (2017) as mulheres negras, apesar de estarem presentes na sociedade, ainda enfrentam barreiras sociais e violências simbólicas no ambiente de trabalho, inclusive na contabilidade. Nesse sentido, corroborando com o estudo de Silva

(2016), essa pesquisa identificou que as mulheres não conseguem a ascensão profissional, sobretudo, as mulheres negras.

O que surpreende é o fato da profissão contábil, com todas as suas áreas e oportunidades de desenvolvimento, ainda continuar com desigualdade de gênero e raça na carreira. De acordo com os dados do IBGE (2016), por se tratar de uma região considerada de grande representatividade de pessoas negras e indígenas, esperava-se que os cargos de maiores níveis hierárquicos fossem também ocupados por essas pessoas. Entretanto, não foi isso que ocorreu, sendo os homens brancos e amarelos que ocupam os cargos superiores, como contador e auditor e as mulheres brancas se aproximam mais do cargo de contador, e as negras ocupam cargos inferiores, como o de auxiliar contábil. Tais resultados corroboram com literaturas anteriores (Annisete, 2003; Dos Santos et al., 2021; Madalozzo, 2011; Vogt et al., 2020) que demonstraram que as mulheres não conseguem ocupar cargos superiores nas organizações, apesar de serem capacitadas para isso, representando assim as barreiras sociais invisíveis, ou seja, o teto de vidro.

Mais uma vez é possível materializar a força invisível que torna desigual as relações de trabalho no campo contábil (De Souza et al., 2015; Silva, 2016). Embora a profissão contábil discuta a importância de equidade de gênero e raça, o fenômeno teto de vidro está presente na amostra dessa pesquisa, coadunando com os estudos de Gee e Peck (2018), sendo que a raça possui uma relação mais direta com o fenômeno em questão, do que a questão do gênero. Nesse sentido, os dados da presente pesquisa mostram que apesar da ascensão da luta pela igualdade de gênero e raça, ainda existem diferenças nas mais diversas atividades de trabalho que sofrem aderência cultural (Meyerson & Fletcher, 2000), e isso não é diferente na contabilidade.

Os resultados comprovam a diferença existente entre as diferentes regiões geográficas brasileiras, especificamente entre a região norte apresentado por esses resultados, e as demais regiões do país, especificamente na região sudeste e sul do Brasil (Madalozzo, 2011; De Souza et al., 2015, Haussmann et al. 2018; Vogt et al., 2020). Novamente, esses resultados confirmam a importância de estudar regiões específicas para ampliar a compreensão de suas particularidades e, conseqüentemente, melhorar a gestão das ações de mitigação destas questões, como explorado pelo estudo de De Santana Junior e Callado, (2017) ao analisarem os fatores determinantes da remuneração do profissional contábil, entretanto, não exploraram questões como gênero e raça, o que diferencia o presente trabalho.

Esses resultados são importantes para as discussões sobre políticas públicas, considerando que apenas dois Estados possuem números significativos de profissionais contábeis, e o profissional contábil contribui para o desenvolvimento econômico e financeiro de uma região (Da Silva et al., 2016; Marroni et al. 2013). Dessa maneira, para que ocorra a 'quebra' do teto de vidro, são necessárias a representatividade social e a oportunidade de crescimento na carreira, conforme já relatava Weyer (2007). Na próxima subseção, são apresentadas evidências quanto à desigualdade de gênero e salários na profissão contábil.

Tais achados corroboram assim como a discussão quanto ao gênero e raça, que as desigualdades salariais têm ocorrido especialmente quando o grupo representado são de mulheres, ou que tem por raça a negra, confirma-se assim a diferenciação e desigualdade, na forma de remuneração do profissional contábil na região norte do país (Anjos et al., 2023; Browne & Misra, 2003; Dambrin & Lambert, 2012; Vogt et al., 2020;). Destaca-se, ainda, que ao se observar a representação das cinco raças no gráfico, a raça negra é a que possui um decréscimo mais acentuado com o passar dos anos. Em contraponto, observa-se que as demais raças possuem eventuais acréscimos salariais em determinados

momentos, demonstrando a vulnerabilidade e as diferenças existentes em relação à raça negra.

De forma geral, os resultados da pesquisa são confirmativos ao efeito do fenômeno teto de vidro, e a escolha pela região não apenas confirmou como era o esperado, mas apontou novas evidências em relação a um país tão diversificado como o Brasil. O fenômeno teto de vidro aqui é mais do que uma teoria, e sim uma realidade. As barreiras descritas que impedem pessoas de alcançarem posições hierárquicas superiores, no caso, mulheres e negros (Acker, 2006; Annisette & Prasad, 2017; Cotter et al., 2001; Silva et al., 2017), no contexto analisado, não parecem tão invisíveis.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa avaliou a existência de desigualdade salarial por gênero e raça na profissão contábil no norte do Brasil. Para tanto, foi desenvolvida uma pesquisa descritiva, documental e quantitativa, sob uma abordagem teórica do fenômeno teto de vidro. A discussão sobre gênero e raça na contabilidade tem um forte apelo devido ao paradigma de perfil do profissional contábil, tido, majoritariamente, como uma figura masculina e branca.

Os resultados das análises individuais revelaram que na região norte do país há uma maior concentração de profissionais contábeis contratados para atuarem como auxiliares de contabilidade, sendo mulheres cuja faixa etária varia entre 22 até 32 anos, de raça negra com graduação completa ou incompleta. Encontrou-se ainda uma relação maior, especificamente, de homens com a profissão de técnico em contabilidade e contador, sugerindo a predominância de homens nos cargos contábeis de maior prestígio.

Com esses resultados, percebeu-se que o teto de vidro ainda precisa ser quebrado pelas mulheres, sobretudo, as mulheres negras que, segundo Silva (2016), enfrentam três tipos de barreiras: ser mulheres, em sua maioria, pobres e, negras. Essas evidências apontam ainda que a raça branca predomina nos cargos superiores na área contábil e, as mulheres apesar de possuírem capacitação adequada, não ascendem na carreira contábil na mesma proporção que os homens.

Desse modo, os achados desta pesquisa corroboram com estudos anteriores ao constatar que o gênero feminino está relacionado com menores salários, uma vez que no período analisado, nota-se que a média salarial desse grupo ficou sempre inferior àquela relacionada ao gênero masculino. Salienta-se, ainda, que os achados demonstraram uma diminuição, com o passar dos anos, na diferença entre os salários de homens e mulheres, para o contexto analisado. Tal achado pode ser fruto das diversas ações promovidas pela sociedade, que possuem o intuito de reverter tais disparidades.

De forma geral, os resultados são confirmativos quanto ao efeito do fenômeno teto de vidro, e a escolha pela região norte não apenas confirmou o que vem sendo observado em outras regiões geográficas (Hirata, 2010; Silva et al., 2016), mas surpreende ao evidenciar a presença de índios atuando na profissão contábil fato relevante que instiga outras pesquisas.

As conclusões desta pesquisa apontam que o fenômeno teto de vidro, também ocorre no contexto da contábil no norte do Brasil. Esses resultados são particularmente importantes, visto que com o aumento da globalização e de operações complexas na contabilidade, a necessidade de profissionais capacitados não deve considerar aspectos físicos e sim, habilidades e conhecimentos adquiridos pelos indivíduos, e quando isso acontecer, deve-se remunerar igualmente independente do gênero do profissional.

As contribuições desta pesquisa são múltiplas, refletindo tanto na prática, quanto na teoria. Do ponto de vista prático, aprofundar os conhecimentos relacionados ao tema

pode auxiliar na mitigação da desigualdade, por meio de políticas públicas mais eficientes. Já do ponto de vista teórico, a contribuição se materializa na identificação do fenômeno teto de vidro no contexto analisado.

Uma das limitações desta pesquisa está no fato de a análise se concentrar em apenas uma região do país, de modo que não há a possibilidade de se realizar uma comparação entre os achados em diferentes contextos. Além dos mais, as alterações da base de dados para o E-Social também representam limitação na ampliação da amostra. A opção pelo CAGED em detrimento da RAIS implicou em escolhas que priorizam evidências sobre as características de 'entrantes' contratados para atuarem em uma empresa, ao passo que a RAIS ofereceria evidências sobre profissionais atuantes no mercado de trabalho.

Pesquisas futuras podem cruzar as evidências de ambas as bases de dados e, ainda, explorar as informações disponibilizadas pelo E-Social. Além disso, recomenda-se o cruzamento de informações entre as demais regiões do Brasil, bem como investigar o papel de raças específicas, como a indígena, no contexto contábil. Outro ponto intrigante que pode ser investigado é a não observação de profissionais na área contábil com idade mais avançada, no contexto investigado.

REFERÊNCIAS

- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Anjos, L. G. D. S. D., Furtado, P. D. M. L., Silva, S. M. C. D., Sauerbronn, F. F., Nova, S. P. D. C. C., & Cruz, C. F. D. (2023). Um Retrato da Desigualdade Racial no Mercado Contábil Produzido pela Ótica das Mulheres Negras do Rio de Janeiro. *Pensar Contábil*, 25(86). <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/pensarcontabil/article/view/4129>
- Annisette, M. (2003). The colour of accountancy: examining the salience of race in a professionalization project. *Accounting, Organizations and Society*, 28(7-8), 639-674. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(02\)00030-2](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(02)00030-2)
- Annisette, M., & Prasad, A. (2017). Critical accounting research in hyper-racial times. *Critical Perspectives on Accounting*, 43 (5-19). <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.002>
- Bjerk, D. (2008). Glass ceilings or sticky floors? Statistical discrimination in a dynamic model of hiring and promotion. *The Economic Journal*, 118(530), 961-982. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02157.x>
- Bloch, K. R., Taylor, T., Church, J., & Buck, A. (2021). An intersectional approach to the glass ceiling: Gender, race and share of middle and senior management in US workplaces. *Sex Roles*, 84, 312-325. <https://doi.org/10.1007/s11199-020-01168-4>
- Borsatto Junior, J. L., Zabotti, E. D., & Araújo, M. D. P. (2020). Gênero, Etnia e Raça: Débito ou Crédito na Contabilidade. *Contabilidade Vista & Revista*, 31(2), 68-94. <https://doi.org/10.22561/cvr.v31i2.4954>
- 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. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v34i2.27807>
- Browne, I., & Misra, J. (2003). The intersection of gender and race in the labor market. *Annual review of sociology*, 29(1), 487-513. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.29.010202.100016>
- Caglio, A., Cameran, M., & Klobas, J. (2019). What is an accountant? An investigation of images. *European Accounting Review*, 28(5), 849-871. <https://doi.org/10.1080/09638180.2018.1550000>

Carreira, D., Ajamil, M., & Moreira, T. (2001). *A liderança feminina no século 21: mudando o mundo*. Cortez Editora.

Cavazotte, F. D. S. C. N., de Oliveira, L. B., & de Miranda, L. C. (2010). Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. *Revista de Administração*, 45(1), 70-83. [https://doi.org/10.1016/S0080-2107\(16\)30510-6](https://doi.org/10.1016/S0080-2107(16)30510-6)

Círico, Juh. (2024). Vozes da resistência: vivências de pessoas transgêneras e travestis na contabilidade brasileira (Tese de Doutorado em Ciências Contábeis). Universidade Federal de Uberlândia. <http://doi.org/10.14393/ufu.te.2024.280>

Círico, J., & Silva, M. A. da. (2024). AAAJ Literature and Insights Resist to exist in accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 37(1), 427-427. <https://doi.org/10.1108/aaaj-01-2024-214>

Conceição, E. B. D. (2009). A negação da raça nos estudos organizacionais. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*.

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681. <http://dx.doi.org/10.1353/sof.2001.0091>

da Cruz, N. G., de Lima, G. H., de Oliveira Durso, S., & da Cunha, J. V. A. (2016). Desigualdade de gênero em empresas de auditoria externa. *Contabilidade Gestão e Governança*. https://doi.org/10.51341/1984-3925_2018v21n1a8

Da Silva, S. M. C., Nova, S. P. D. C. C., & Carter, D. B. (2016). Brazil, Racial Democracy? The Plight of Afro-descendent Women in Political Spaces. *Advances in Public Interest Accounting*, 19, 29-55. <https://doi.org/10.1108/S1041-706020160000019003>

Dambrin, C., & Lambert, C. (2012). Who is she and who are we? A reflexive journey in research into the rarity of women in the highest ranks of accountancy. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(1), 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2011.06.006>

de Lima, J. P. R., Nova, S. P. D. C. C., de Sales, R. G., & Miranda, S. C. D. (2021). (In) Equality regimes in auditing: are we allowed to bring our true selves to work?. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 20, e3147-e3147. <https://doi.org/10.16930/2237-766220213147>

de Santana Junior, G. M., & Callado, A. L. C. (2017). Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do nordeste brasileiro. *Revista Mineira de Contabilidade*, 18(2), 70-82. <https://revista.crcmg.org.br/rmc/article/view/674>

de Souza, F. M., Voese, S. B., & Abbas, K. (2015). Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o Glass Ceiling?. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 244-270. <http://dx.doi.org/10.14392/asaa.2015080206>

dos Santos, M. A., Melo, M. C. D. O. L., & Batinga, G. L. Representatividade da Mulher Contadora em Escritórios de Contabilidade e a Desigualdade de Gênero na Prática Contábil: Uma Questão ainda em Debate?. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 16(1), 148-163. https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v0i0.30679

Gardner, S. K., & Holley, K. A. (2011). "Those invisible barriers are real": The Progression of First-Generation Students Through Doctoral Education. *Equity & Excellence in Education*, 44(1), 77-92. <https://doi.org/10.1080/10665684.2011.529791>

Gee, B., & Peck, D. (2018). Metrics of the glass ceiling at the intersection of race and gender. *Strategic HR Review*, 17(3), 110-118. <https://doi.org/10.1108/SHR-03-2018-0023>

Hausmann, D. C. S., Vogt, M., Hein, N., & da Silva, M. Z. (2018). Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise na área de ciências sociais aplicadas. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 37(3), 129-148. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v37i3.35892>

- Haveroth, J., De Lima, J. P. R., & Da Cunha, P. R. (2020). 'Quando Imagens Falam Mais do Que Palavras': Análise sobre Representação Social e Diversidade na Auditoria. *Anais do XX USP International Conference in Accounting*. <https://congressosp.fipecafi.org/anais/20UspInternational/ArtigosDownload/2409.pdf>
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004>
- Hirata, H. S. (2010). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Revista Tecnologia e Sociedade*, 6(11), 1-7. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2016, 2018). *IBGE*. Recuperado em 1 de agosto de 2021, de <https://www.ibge.gov.br/>
- Instituto de pesquisa econômica aplicada (IPEA). (2011) *Retrato das desigualdades de gênero e raça* (4ª ed.). Brasília: IPEA.
- Louro, G. L. (1997). Gênero e magistério: identidade, história, representação. *Docência, memória e gênero: estudos sobre formação*. São Paulo: Escrituras, 77-84.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2012.01.003>
- Madalozzo, R. (2011). CEOs e composição do conselho de administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil?. *Revista de Administração Contemporânea*, 15, 126-137. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552011000100008>
- Mendonça, F. M., & Fernandes, D. R. (2021). Gênero e raça das profissionais da área contábil na região do Vale do Paranhana-RS. *Revista Eletrônica de Ciências Contábeis*, 10(1), 110-138. <https://seer.faccat.br/index.php/contabeis/article/view/1959>
- Meyerson, D. E., & Fletcher, J. K. (2000). A modest manifesto for shattering the glass ceiling. *Harvard business review*, 78(1), 126-136.
- Miranda, G. J., Leal, E. A., de Oliveira Medeiros, C. R., & Lemes, S. (2015). Social representations of college applicants:(re) constructing the stereotype of accounting professionals. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 020-038. DOI: <http://dx.doi.org/10.14392/asaa.2015080102>
- Molinete, I. A., de Barcellos, R. D. M. R., & de Salles, H. K. (2017). Da mão de ferro ao romantismo: a produção do gênero no discurso da literatura pop management. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 6-22. <http://dx.doi.org/10.24857/rgsa.v0i0.1354>
- Nascimento, M. C. R., Oliveira, J. S. D., Teixeira, J. C., & Carrieri, A. D. P. (2015). Com que cor eu vou pro shopping que você me convidou?. *Revista de Administração Contemporânea*, 19, 245-268. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20151510>
- Nunes, K. K., & de Lima, A. P. (2021). Piso Pegajoso, Teto de Vidro e Abelha Rainha: a tríplice barreira imposta pela economia sexista. *Research, Society and Development*, 10(8), <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i8.16110>
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1994). Investigating the "glass ceiling" phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management journal*, 37(1), 68-86. <https://doi.org/10.5465/256770>
- Roque, C. B., & Bertolin, P. T. M. (2021). As carreiras das mulheres no Brasil: igualdade de oportunidades ou teto de vidro?. *Brazilian Journal of Development*, 7(3), 23792-23813. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n3-202>

- Scott, J. W., Louro, G. L., & Silva, T. T. da. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica de Joan Scott. Lume.ufrgs.br. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/257862>
- Silva, J. C. da, Dal Magro, C. B., Gorla, M. C., & Silva, M. Z. da. (2018). Glass ceiling in the accounting profession: Evidence in Brazilian companies. *Contaduría Y Administración*, 63(2), 16. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.928>
- Silva, J. C., Dal Magro, C. B., & SILVA, M. D. (2016). Gender inequality in accounting profession from the perspective of the glass ceiling. *RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 15(2), 447-474. <http://dx.doi.org/10.18593/race.v15i2.9914>
- Silva, K. L., Schreck, R. S. C., Gandra, E. C., Rabelo, A. R. M., Silva, L. L. F., & Guimarães, R. A. (2022). Perspectivas de docentes e discentes sobre desigualdades sociais na formação em enfermagem. *Acta Paulista de Enfermagem*, 35, eAPE039006034. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2022A0006034>
- Silva, S. M. C. D. (2016). *Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil* (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).
- Vogt, M., Barbosa, E. T., SILVA, M. Z. D., & Schmitz, A. P. (2020). Fatores determinantes das diferenças salariais entre as ocupações da contabilidade. *Cadernos EBAPE. BR*, 18, 336-352. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395177220>
- Weyer, B. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in management Review*, 22(6), 482-496. <http://dx.doi.org/10.1108/0964942071077871>