



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

THAMARA ATAIDE COSTA

**VIOLÊNCIA SIMBÓLICA SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO EM
FUNCIONÁRIAS DE ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS NA CIDADE DE JOÃO PESSOA**

**JOÃO PESSOA
2020**

THAMARA ATAIDE COSTA

**VIOLÊNCIA SIMBÓLICA SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO EM
FUNCIONÁRIAS DE ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS NA CIDADE DE JOÃO PESSOA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado a Universidade Federal da
Paraíba – UFPB, como parte dos pré-
requisitos para a obtenção do título de
bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Professora Dra. Victoria
Puntriano Zuniga de Melo

**JOÃO PESSOA
2020**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

C838v Costa, Thamara Ataide.

Violência simbólica sob a perspectiva de gênero em
funcionárias de escritórios contábeis na cidade de João
Pessoa / Thamara Ataide Costa. - João Pessoa, 2020.
57 f.

Orientação: Victoria Zuniga de Melo.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Gênero na contabilidade. 2. Violência simbólica. 3.
Escritórios contábeis. I. Zuniga de Melo, Victoria. II.
Título.

UFPB/BC

THAMARA ATAIDE COSTA

**VIOLÊNCIA SIMBÓLICA SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO EM
FUNCIONÁRIAS DE ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS NA CIDADE DE JOÃO PESSOA**

Esta monografia foi julgada adequada para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, e aprovada em sua forma final pela Banca Examinadora designada pela Coordenação do TCC em Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: Profª Drª. Victoria Puntriano Zuniga de Melo
Instituição: UFPB

Membro: Profª Ma Ionara Stefani Viana de Oliveira
Instituição: UFPB

Membro: Profª Drª. Viviane da Costa Freitag
Instituição: UFPB

João Pessoa, 23 de Julho de 2020

Emitido em 23/07/2020

CERTIDÃO N° Certidão/2020 - CCSA - DFC. (11.01.13.05)

(N° do Documento: 6)

(N° do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 05/08/2020 15:57)
VICTORIA PUNTRIANO ZUNIGA DE MELO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
2354475

(Assinado digitalmente em 05/08/2020 16:08)
IONARA STEFANI VIANA DE OLIVEIRA
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
1855603

(Assinado digitalmente em 06/08/2020 16:36)
VIVIANE DA COSTA FREITAG
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
3155358

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufpb.br/documentos/> informando seu número: **6**, ano: **2020**, documento (espécie): **CERTIDÃO**, data de emissão: **05/08/2020** e o código de verificação: **64e1cc1465**

AGRADECIMENTOS

Concluir uma graduação tendo que trabalhar desde o início com propósito de se sustentar e além disso cuidar de uma casa foi meu maior desafio durante a academia. A minha persistência e força não me deixaram desistir em meio a tantas dificuldades, então o primeiro agradecimento é a mim mesma e a Deus por ter me sustentado por todo esse tempo.

Agradeço aos meus pais por me guiar pelo caminho da educação, e me mostrar que esse é o melhor caminho. Por mais que tenham um baixo nível de instrução, sempre me apoiaram e acompanharam minha vida acadêmica, me dando forças quando eu já não tinha. Sou eternamente grata a eles por tudo que fizeram e fazem por mim, esse título de Bacharel em Ciências Contábeis eu dedico inteiramente a eles.

A minha irmã Tatiana que além de irmã ajudou aos meus pais na minha criação (por ser mais velha), por isso devo muito do que eu sou a ela. Sou grata a ela por sempre estar presente em todas as etapas da minha vida e me aconselhar do jeito que só ela sabe. Ao meu irmão José Carlos que além de irmão é meu melhor amigo, e que diz a todo tempo que tem muito orgulho de mim, de ser meu irmão, enchendo sempre meu coração de alegria e gratidão. Muito obrigada meus irmãos, nosso elo é eterno.

Ao meu noivo Fernando, que esteve comigo desde o início da graduação e vivenciou comigo todos os perrengues diários na UFPB. As jantas no RU (as filas) no início do curso, a volta para casa no ônibus da prefeitura fazendo com que precisássemos sair mais cedo das aulas, os lanches rápidos e nada saudáveis antes do início das aulas, as noites em claro quando eu precisava estudar para uma prova ou fazer algum trabalho, afinal era o único tempo que me restava. Meu amor, muito obrigada por ter sido o meu porto seguro durante todo esse tempo, sem você ao meu lado seria muito mais difícil.

Estudar em uma universidade pública sempre foi o meu grande sonho, e sou muito grata a esta instituição e a todo o corpo docente pela experiência incrível ao longo desses anos de graduação, por todo aprendizado e até mesmo pelos perrengues que passei nela, pois eles me fizeram mais forte.

Gostaria de agradecer também a minha orientadora a Prof^a Victoria Puntriano por toda paciência, dedicação, por não desistir de mim e da minha pesquisa e principalmente por sempre incentivar que eu continuasse, e a me ajudar a sentir mais segura com a minha pesquisa. Sou grata também a Prof^a Edmery Tavares que orientou meu projeto de pesquisa inicial, contribuindo com toda sua experiência em pesquisas de gênero.

Por fim gostaria de agradecer a todos os amigos que fiz durante a graduação, com toda certeza lembrarei sempre de todos com muito carinho, mas gostaria de agradecer especialmente a Milena que acabou entrando para minha família e que nessa reta final foi o equilíbrio necessário para essa conclusão do curso. Obrigada amiga, você é muito importante para mim.

“A persistência é o caminho do êxito”

Charles Chaplin

RESUMO

Esta pesquisa objetivou mostrar a violência simbólica (Bourdieu) por meio dos relatos de funcionárias que trabalham ou já trabalharam em escritórios contábeis em João Pessoa. Para alcançar esse objetivo foram realizadas entrevistas com roteiro semiestruturado, com perguntas subjetivas, gravadas apenas por áudio e transcritas na íntegra. A pesquisa se classifica como descritiva, com abordagem qualitativa. A amostra da pesquisa é composta por cinco entrevistadas, com idade máxima de 26 anos, com no mínimo dois anos de atuação na contabilidade e que nunca ocuparam cargos chefia. O critério de escolha das entrevistadas foi por acessibilidade. Os resultados desta pesquisa apresentam que todas as funcionárias, mesmo em cargos intermediários, sofreram e/ou presenciaram em diferentes proporções e foram impactadas pela violência simbólica, algumas vezes naturalizada e outras reconhecida; e, em algumas ocasiões foram fatores que dificultaram a sua relação com o trabalho. Somente uma deu exemplos do fenômeno teto de vidro às demais entrevistadas não souberam explicar. Elas estão em fase de desenvolvimento da sua carreira. A maioria está adiando a maternidade em detrimento do desenvolvimento da carreira, embora uma delas externou não ter o desejo de se tornar mãe.

Palavras-chave: Gênero na contabilidade. Violência Simbólica. Escritórios Contábeis.

ABSTRACT

This research aimed to show the symbolic violence (Bourdieu) through the reports of employees who work or have worked in accounting offices in João Pessoa. To achieve this objective, interviews were conducted with a semi-structured script, with subjective questions, recorded only by audio and transcribed in full. The research is classified as descriptive, with a qualitative approach. The research sample consists of five interviewees, with a maximum age of 26 years, with at least two years of experience in accounting and who have never held leadership positions. The criteria for choosing the interviewees was accessibility. The results of this research show that all employees, even in intermediate positions, suffered and / or witnessed in different proportions and were impacted by symbolic violence, sometimes naturalized and sometimes recognized; and, on some occasions, they were factors that hindered their relationship with work. Only one gave examples of the glass ceiling phenomenon to the other interviewees, they were unable to explain. They are in the stage of developing their career. Most are postponing motherhood to the detriment of career development, although one expressed not having the desire to become a mother.

Keywords: Gender in accounting. Symbolic Violence. Accounting Offices.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPAD	Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração
ANPCONT	Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis
CAE	<i>Chief Audit Executives</i>
CBOK	<i>Common Body Knowledge</i>
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
ENADE	Exame Nacional de Ensino Médio
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFPB	Instituto Federal da Paraíba
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
PEA	População Economicamente Ativa
USP	Universidade de São Paulo
UFPB	Universidade Federal da Paraíba

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA.....	13
1.2	OBJETIVO.....	14
1.2.1	Objetivo geral	14
1.2.2	Objetivos específicos.....	14
1.3	JUSTIFICATIVA	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	17
2.1	TEORIA DE GÊNERO E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	17
2.2	GÊNERO E A CONTABILIDADE	19
2.3	VIOLÊNCIA SIMBÓLICA.....	20
2.3.1	Glass Ceiling e Glass Wall.....	23
3	METODOLOGIA	25
3.1	TIPOLOGIA DE PESQUISA.....	25
3.2	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	26
3.3	DESCRIÇÃO DAS ENTREVISTADAS	26
4	DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS.....	29
4.1	A DIFERENCIAÇÃO DESDE A FORMAÇÃO FAMILIAR.....	29
4.2	O INGRESSO NO MUNDO CONTÁBIL	31
4.3	AS RELAÇÕES DE TRABALHO: IGUAIS, MAS DIFERENTES	34
4.4	AS FUNCIONÁRIAS E A FUTURA MATERNIDADE	41
4.5	REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	44
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
	REFERENCIAS.....	50
	APÊNDICE A – Termo de Consentimento	55
	APÊNDICE B – Roteiro de entrevista semiestruturada	56
	APÊNDICE C – Declaração de autenticidade	57

1 INTRODUÇÃO

No período que antecedeu as guerras mundiais, o homem era considerado a única fonte de sustento da família enquanto a mulher matinha o posto de preservar o lar e cuidar dos filhos. Boniatti *et al* (2014) consideram como um marco para as conquistas das mulheres pelo espaço no mercado de trabalho a I e II guerras mundiais, quando os homens foram para os campos de batalha e competiu às mulheres assumirem suas funções nas fábricas.

A partir da década de 60, intensifica-se a inserção do trabalho feminino, ocasionando uma revolução social. A família que antes era baseada na ideia do homem provedor, começa a ser revista. Essa revolução pode ser observada nos mais variados aspectos, como perfil das trabalhadoras, nível de escolaridade, mudanças na legislação trabalhista e na estrutura familiar (LIMA; LUCAS; FISCHER, 2011).

A participação feminina no mercado de trabalho tem crescido, entre 1950 e 2010, a proporção feminina na PEA (população economicamente ativa) acelerou de 13,6% para 48,9%, esse aumento expressivo das mulheres no mercado de trabalho é reflexo das mudanças sociais no Brasil, que passou a reconhecer não só os direitos das mulheres, mas também a sua capacidade intelectual (LAMEIRAS, 2013). Desse modo, elas estão mudando a cultura corporativa, desafiando estereótipos e trabalhando em ambientes tradicionalmente dominados pelos homens (GAMMIE *et al.*, 2007).

Araújo e Ribeiro (2002) explicam que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho está relacionado ao crescimento das taxas de escolaridade. Contudo, vários obstáculos ainda impedem que mulheres se consolidem profissionalmente. Os autores apontam que elas sofrem discriminação no mercado de trabalho, embora sejam igualmente qualificadas, recebem pagamento inferior na execução da mesma função e/ou recebem salários menores, por terem acesso somente às funções que não sejam de chefia e que, conseqüentemente, remuneram menos, mas as mulheres vêm se destacando em muitas profissões e alcançando cada vez mais cargos de liderança que por muito tempo foram ocupados somente

por homens, provocando as discussões sobre gênero e o mercado de trabalho (MORENO, M. M.; SANTOS, F. V. dos; SANTOS, 2015).

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018) entre a população de faixa etária com 25 anos ou mais, 16,9% das mulheres possuíam curso superior completo em 2016, contra 13,5% dos homens. Entretanto, mais qualificação não reflete melhor posição no mercado de trabalho como também não representa vantagem na tomada de decisões: o rendimento habitual médio mensal era de 1.764 reais para mulheres e 2.306 reais para os homens; com relação a tomada de decisões, apenas 37,8% das mulheres ocupam posições gerenciais (VEJA, 2018).

Um número crescente de mulheres tem se formado em Ciências Contábeis e vêm conquistando os espaços sociais, profissionais, culturais e políticos ao longo das décadas. Historicamente as mulheres foram excluídas dos cargos gerenciais da profissão contábil (KIRKHAM, 1992; ROBERTS & COUTTS, 1992) sendo atribuídas a elas funções de secretária ou serviços gerais (MCKEEN & RICHARDSON, 1998) por serem consideradas intelectualmente incapazes para exercer um papel de gestão (LEHMAN, 1992). Esta exclusão intelectual e moral, portanto, representou um desafio para as mulheres se qualificarem, cada vez mais, e subsequentemente, até alcançar o papel gerencial exercido pelos homens nas empresas (BROADBENT & KIRKHAM, 2008).

Mesmo depois de todas as conquistas alcançadas pelas mulheres as assimetrias de gênero se perpetuam, pois, são resultado de uma construção sólida sustentada ao longo dos anos em diversos ambientes, inclusive no mercado de trabalho. A dinâmica das organizações tende a produzir fenômenos presentes na sociedade. Neste sentido, o capital simbólico para Bourdieu (2004) é vinculado a outros tipos de capital, como capital econômico e/ou cultural, conhecido e reconhecido pelas estruturas e categorias que produzem e reproduzem as relações de força na sociedade, aceitos como forma de legítima distinção, neste caso específico, do trabalho dos homens e das mulheres.

A violência simbólica como parte integrante do poder simbólico, impõe submissões que podem não ser percebidas dessa forma devido às concepções coletivas aceitas socialmente (BOURDIEU, 2005). Para este estudo, entende-se

como formas de dominação indireta (não física) dos homens reforçando estereótipos, estigmatizando e segregando as funcionárias nos escritórios contábeis.

1.1 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

Barreiras e dificuldades sempre fizeram parte do processo de ingresso das mulheres no mercado de trabalho, ainda que pareçam invisíveis para muitas pessoas, as barreiras existem (STEIL, 1997). Mesmo com a estabilização de mulheres em organizações, ainda há desigualdade em relação ao gênero, explicitado pela ausência de oportunidades em determinadas áreas no mercado de trabalho, dificuldades de ascensão na carreira, diferenciação salarial etc. Esses fatores são resultado da violência simbólica, que é explicada por Bourdieu (2005, p. 170):

Um dos efeitos da violência simbólica é a transfiguração das relações de dominação e de submissão em relações afetivas, a transformação do poder em carisma ou em encanto adequado a suscitar um encantamento afetivo (por exemplo, na relação entre patrões e secretárias).

Diante do ingresso das mulheres no mercado contábil as empresas de contabilidade passam a ser consideradas importantes ambientes para ser estudar as relações de gênero, pois os diferentes tipos de organização reproduzem a estrutura construída pela sociedade no que diz respeito às relações de gênero e a segregação horizontal e vertical.

Apesar das mulheres já terem conquistado espaço na contabilidade, não são muitos os escritórios geridos por mulheres, ou que tenham mulheres em cargos de chefia (LEMONS JÚNIOR; SANTINI; SILVEIRA, 2015). Evidenciando a violência simbólica, que já está enraizada e contribuindo para que ela se perpetue. Seja por parte dos homens que estão no poder, ou até mesmo por mulheres que reproduzem o que já está interiorizado. A presente pesquisa traz a seguinte problemática: **é possível observar a violência simbólica nas relações de gênero em funcionárias de escritórios contábeis? Caso positivo, de que forma?**

1.2 OBJETIVO

1.2.1 Objetivo geral

Analisar a violência simbólica enfrentada por funcionárias que trabalham e/ou trabalharam em escritórios de contabilidade na cidade de João Pessoa quanto às relações de gênero.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Relatar a trajetória acadêmica e profissional das funcionárias que atuam/atuaram em escritórios de contabilidade;
- b) Compreender quais foram as dificuldades enfrentadas por essas profissionais no processo de inserção e participação no mercado contábil, e;
- c) Evidenciar possíveis situações de violência simbólica reconhecidas ou naturalizadas por essas mulheres.

1.3 JUSTIFICATIVA

Em âmbito mundial, as mulheres ainda enfrentam muitos desafios, sobretudo no ambiente corporativo, desde seu acesso até ascensão a cargos de comando. Essa situação tem sido objeto de muitos estudos e pesquisas, especialmente estrangeiros. Considerando o Brasil, a temática de gênero ainda experimenta estágios iniciais (SILVA, 2016).

Desde a década de 90 o assunto é discutido, e depois de tanto tempo transcorrido, a realidade ainda não é a ideal, há muito para evoluir e aprender sobre o assunto. Nas profissões que foram massivamente masculinas por tradição como na contabilidade, é onde conseguimos enxergar de forma mais clara a violência simbólica por meio dos fenômenos como teto e parede de vidro.

Essa violência sofrida por muitas vezes não é percebida ou reconhecida, pela forma como é imposta e praticada pela a cultura devido a incorporação do *habitus* que são adquiridas pela interiorização das estruturas sociais, que faz com que essa violência seja naturalizada e reproduzida inclusive pelas próprias mulheres.

Debater as relações de gênero é importante para mostrar que a sociedade ainda não é igualitária para as mulheres, que muitas vezes soma as atividades profissionais com a carga doméstica, diferentemente dos homens. Esta realidade foi observada por Lima (2020), em sua pesquisa, através dos relatos de mulheres que além de profissionais contábeis, são mães e precisam conciliar o trabalho, a maternidade e as tarefas do lar.

Segundo Loft (1992), gênero é ignorado em estudos de Contabilidade. A temática de gênero ainda é pouco discutida pela academia, há uma carência por trabalhos acadêmicos principalmente no curso como o de ciências contábeis que por tradição foi uma área dominada por homens, se fazendo necessário ampliar os estudos, para que se entenda a importância de pesquisar gênero desde a academia.

Duas décadas depois de Loft (1992), Silva (2016) afirma que as dificuldades de inserção das mulheres na área contábil é semelhante a qualquer outra área, mas houveram as precursoras que abriam espaço no setor contábil permitindo assim que mais mulheres pudessem atuar na contabilidade. Não há um exato momento do ingresso das mulheres em determinadas áreas, mas, a partir do governo Getúlio Vargas na década de 30, com o direito ao voto feminino e o ingresso significativo no mercado de trabalho, houve uma grande interação da mulher no mercado contábil (BONIATTI *et al*, 2014).

A presente pesquisa é relevante, pois, possibilita o entendimento da teoria de gênero que explica as relações dissonantes na sociedade e, conseqüentemente, no mercado de trabalho. Esse entendimento contribui para que as mulheres que almejam atuar na contabilidade conheçam a violência simbólica deste mercado de trabalho não apenas no âmbito profissional, mas também de maneira teórica, fazendo com que compreendam de forma mais clara os muitos e diferentes desafios enfrentados pelas mulheres que trabalham em escritórios contábeis e participaram desta pesquisa, só pelo fato de serem mulheres.

Muitos estudantes de ciências contábeis após ou durante a graduação procuram escritórios contábeis para estagiar e tentar sua primeira oportunidade de emprego, outros almejam se tornar empresário abrindo seu próprio escritório. Dados do ENADE apontam que as mulheres representam a maioria dos estudantes em ciências contábeis (59,6% no ensino a distância e 59,0% no ensino presencial)

(ENADE, 2018), por isso a importância de pesquisar gênero nesse ambiente de trabalho durante a graduação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção apresenta-se a base teórica que fundamentou este estudo. A fundamentação está dividida em 4 seções, na seção 1 é abordada a teoria de gênero, na seção 2, gênero e a contabilidade, na seção 3 iremos abordar a violência simbólica, escopo desta pesquisa.

2.1 TEORIA DE GÊNERO E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Scott (1995) define gênero como um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos. É uma forma de significar as relações de poder. Gênero fundamenta-se, assim, como uma parte determinante da desigualdade, pois, nas compreensões generalizadas das relações entre homem e mulher e na sua diferença sexual consolida-se estruturas hierárquicas, nas quais estão intrínsecos os termos de dominação e controle sobre as mulheres.

A historiadora social Tilly (1990) esclarece que a vida das mulheres é modelada por diferentes regras e costumes sociais em um meio no qual se configura crenças e opiniões decorrentes de estruturas de poder. A afirmação de que gênero é uma categorização social imposta sobre um corpo sexuado, torna-se uma maneira de indicar construções inteiramente culturais e sociais de ideias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres (SCOTT, 1995). Essa definição rejeita claramente as justificativas biológicas, pois se concentra na esfera social.

Louro (1997) aponta que não é negada a biologia, mas enfatizada, deliberadamente, a construção social e histórica produzida sobre as características biológicas. A discussão de como as características sexuais são compreendidas e representadas ou, então, como são "trazidas para a prática social e tornadas parte do processo histórico" (LOURO 1997, p. 22), é algo que, para ela, posiciona o debate no campo social, pois é nele que se constroem e reproduzem as relações desiguais entre os sujeitos.

Durkheim (1999) teorizou acerca da divisão social do trabalho, que diz respeito ao modo como os seres humanos se organizam para distribuir as tarefas cotidianas. Para ele os princípios da divisão social do trabalho são mais morais do que econômicos, e quanto maior e mais complexa for uma sociedade, maior será a

divisão presente na mesma, pois, para ele o crescimento populacional é o responsável pela divisão social do trabalho.

Desta divisão, derivam outras, como a divisão sexual do trabalho, que foi objeto de trabalhos precursores em vários países, mas foi no começo dos anos 70 na França, sob o impulso do movimento feminista, que uma onda de estudos geraria rapidamente as bases teóricas desse conceito. (SOUZA, GUEDES, 2016)

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.) (HIRATA; KERGOAT 2005).

Essa forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio de hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher) (HIRATA; KERGOAT 2005).

No contexto familiar a mulher e o homem são “educados” a pensar na divisão de trabalho por gênero. Os homens são responsáveis pela a captação de recursos no mercado para sustentar a família, às mulheres são atribuídas obrigações do lar. Na concepção de Bourdieu essa ideia passa a ser reproduzida nas mais diversas instituições, o que poderia ser interpretado como um tipo de violência simbólica, pois para as pessoas que fazem parte desse processo, pode parecer natural pensar nessa forma de divisão de trabalho, reproduzindo esse padrão construídos socialmente (BARBOSA, 2017).

As mulheres têm se limitado cada vez menos apenas ao cuidado do lar e da família, fazendo com que decidam ir para o mercado de trabalho, porém tem mais dificuldade de se manter nele, e acabam prejudicadas. Esta realidade é evidenciada, por exemplo, pela taxa de desemprego entre as mulheres que foi de 14,5% no primeiro trimestre de 2020, enquanto que a taxa de desocupação masculina foi de 10,4% o que equivale a 39,4% superior em relação ao desemprego dos homens (INFOMONEY, 2020).

2.2 GÊNERO E A CONTABILIDADE

De acordo com o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), as mulheres representam 42,7% dos profissionais de contabilidade no Brasil (CFC, 2019). Dados do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE) demonstram que os estudantes da área de Ciências Contábeis eram, em sua maior parte, do sexo Feminino, tanto na modalidade de Educação a Distância onde as mulheres representam 59,6% dos estudantes, quanto na de Educação Presencial onde as elas representam 59,0% (ENADE, 2018). Embora as mulheres estejam ocupando novos e promissores espaços de trabalho, as desigualdades de gênero continuam a existir.

Resultado do trabalho da Comissão Nacional da Mulher Contabilista um marco importante para a participação feminina foi a eleição da primeira mulher para a presidência do CFC no ano de 2006, a contadora alagoana Maria Clara Cavalcante Bugarim, que presidiu o CFC até 2009 (BARBOSA, 2017).

Quanto à participação das mulheres na produção científica temos o seguinte quadro apontado por Luca *et al* (2011), no período de 2004 a 2009 dos 1.294 trabalhos publicados pelo encontro ANPAD, congresso de Controladoria e Contabilidade da USP e congresso ANPCONT, apenas 97 tinham autoria exclusivamente feminina contra 539 de autoria masculina, os outros 658 artigos são de autoria mista. Apesar da disparidade em relação à participação exclusivamente feminina na pesquisa científica desses eventos específicos, no que diz respeito ao prêmio professor Hilário Franco, prêmio que prestigia as melhores pesquisas científicas do setor contábil, das 16 edições, 9 foram vencidas por mulheres.

A auditoria é uma área muito explorada pelas mulheres, uma pesquisa realizada pelo *Common Body Knowledge* (CBOK), indica que embora o *Chief Audit Executives* (CAE) seja um cargo de predominância de homens, a proporção global de mulheres CAEs está crescendo, aumentando de 28% em 2010 para 31% em 2015. A porcentagem de homens CAEs é muito maior no Sul da Ásia (93%) e no Oriente Médio e África do Norte (92%). A maior proporção de mulheres CAEs é na América do Norte (39%), seguida da Europa (36%). Na América do Sul (exceto o Brasil) as mulheres representam 38% das CAEs e no Brasil apenas 26%, sendo assim abaixo da média global (CBOK, 2016).

Especialistas afirmam que o crescimento da atuação feminina no ramo de contabilidade deve-se a uma série de fatores, como o acesso à educação e também às possibilidades que a carreira pode oferecer aos graduados na área, com vagas tanto no serviço público quanto no setor privado (MOTA & SOUZA, 2013).

Em pesquisa realizada na Suécia e Finlândia, Ittonen, Vähämaa e Vähämaa (2013) concluíram que as mulheres contabilistas são vistas como mais conservadoras, com maior aversão ao risco, mais cumpridoras de regras e regulamentos tributários e financeiros e são menos influenciadas por explicações não confirmadas dos clientes. As concepções que permeiam a sociedade, acabam sendo transferidas para o mercado de trabalho, como no caso desta pesquisa, com um cunho positivo das qualidades femininas.

As problemáticas relacionadas as diferenças de gênero, e as barreiras enfrentadas pelas mulheres até a sua ascensão são marcantes também na academia, como observado na pesquisa de Casa Nova (2014):

Há 21 programas de pós-graduação em Contabilidade no Brasil, eles foram responsáveis no período de 2010-2012, conforme informações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoa de Nível Superior (Capes), pela formação de 68 doutores e 925 mestres. Atuavam nesses programas, no período em média, 262 permanentes. Considerando apenas o ano de 2012, eram 244 docentes, dos quais apenas 61 mulheres (25%). Fechando o foco apenas para os programas de maior prestígio, que ofereciam o doutorado, eram apenas 19 docentes mulheres em um total de 100 docentes. Portanto, a participação feminina diminuía.

A realidade encontrada por Casa Nova em 2014, também foi percebida na pesquisa de Silva (2016), quando ela aponta que no Brasil e, mais especificamente, na contabilidade, o fenômeno conhecido como “teto de vidro”, que é justamente essa barreira invisível que impede e dificulta o crescimento das mulheres, está presente nas relações profissionais, já que as mulheres representam apenas 20% do quadro docente dos cursos de pós-graduação.

2.3 VIOLÊNCIA SIMBÓLICA

Os diferentes tipos de organização reproduzem a estrutura construída pela sociedade no que diz respeito às relações de gênero e a segregação horizontal e vertical no que Bourdieu chama de violência simbólica, ou seja, comportamentos e

atitudes que fazem com que ações do grupo dominante sejam interpretadas como naturais pelo grupo dominado, como também, o grupo dominado reproduz o que está interiorizado e acaba contribuindo para que a violência simbólica se perpetue (BARBOSA, 2017).

Nas palavras de Bourdieu (2007, p. 33):

Violência simbólica contribui para construir a situação diminuída das mulheres e cujos efeitos cumulativos estão registrados nas estatísticas da diminuta representação das mulheres nas posições de poder, sobretudo, econômico e político.

“O fundamento da violência simbólica reside nas disposições modeladas pelas estruturas de dominação que a produzem” (BOURDIEU, 2007, p. 54). A base da violência simbólica está nas estruturas que a produzem e a mantém viva, estruturas estas que defendem o papel do homem como superior, para o que podemos destacar a sociedade, a família, a escola e a Igreja, etc (BARBOSA, 2017). Esta violência simbólica está intrinsecamente ligada tanto ao homem como a mulher, estes já nem percebem mais quando estão praticando esta violência devido a incorporação do que chamamos do *habitus*, que de acordo com Bourdieu:

Assim, as disposições (*habitus*) são inseparáveis das estruturas (*habitudines*, no sentido de Leibniz) que as produzem e as reproduzem, tanto nos homens como nas mulheres, e em particular de toda a estrutura das atividades técnico-rituais... (2007, p. 55).

O *habitus* produz regras e regularidades que são construídos mutuamente no campo, compreendido como espaços estruturados de relações/posições de poder e de disputa. Estas disposições, como campo, também afirmam o que é, e o que não é considerado aceitável. O *habitus* organizacional incide sobre as práticas informais, inconscientes que interagem para orientar as disposições da organização como um todo (KITCHIN; HOWE, 2013). Em outras palavras, o *habitus* contribui para a reprodução no campo, do modo como indivíduos estão habituados com os esquemas interpretativos relacionados ao poder, como no contexto social e cultural das profissões (HAYNES, 2008).

É perceptível que há uma representação do homem como parte dominante da relação com a mulher em muito dos segmentos da sua vida o que acaba sendo incorporado pelo senso comum como algo natural. Há momentos em que é considerado que as próprias mulheres acabam incorporando essa relação de poder

em sua vida como algo que é irreversível, visto que já está naturalizado na sociedade, e não percebendo sua condição de dominada a mulher acaba reproduzindo essa forma de violência até mesmo com outras mulheres. (BARBOSA, 2017).

A dominação masculina encontra na sociedade as condições para que haja a sua disseminação, visto que algumas mulheres ainda se posicionam como dependentes e submissas aos homens, tanto no que se refere ao plano econômico, social e cultural, quanto a sua diferença de gênero. Estas ainda podem considerar o homem como seu dono, o dono da casa, dono das decisões. E a sociedade favorece para que isso não seja erradicado reproduzindo essa imagem como o dono do poder. Assim conclui Bourdieu (2007, p. 45):

A primazia universalmente concedida aos homens se afirma na objetividade de estruturas sociais e de atividades produtivas e reprodutivas, baseadas em uma divisão sexual do trabalho e de reprodução biológica e social, que confere aos homens a melhor parte, bem como nos esquemas imanentes a todos os *habitus*: moldados por tais condições, (...) elas funcionam como matrizes das percepções, dos pensamentos e das ações de todos os membros da sociedade, como transcendentais e históricos.

Para Bourdieu (2007) a diferença entre homens e mulheres é resultado de uma construção social consolidada e sustentada ao longo dos anos e em diversos ambientes, inclusive no ambiente profissional. Muitas vezes as mulheres precisam se esforçar para ter a palavra e manter a atenção, questões como essas que reforçam a ideia da dominação simbólica, a qual mediante estereótipos limitam a ação das mulheres.

A pesquisa de Lima (2020), trouxe outra vertente muito importante, a compreensão do papel da mulher enquanto profissional contábil e mãe, explorando a inter-relação da maternidade e a profissão contábil. Como resultado da pesquisa, percebeu-se que apesar da diversidade de experiências e percepções da maternidade, as contadoras pesquisadas têm em comum os obstáculos enfrentados na esfera público-privada pelo fato de serem mulheres e mães e a forma que encontraram para supera-los.

De acordo com a conselheira do CFC Celina Coutinho, o setor de contabilidade no Brasil já possuía em 2013 um número expressivo de funcionárias atuantes, mas alocadas em trabalhos de escritório (CRCSC, 2013). Na procura por postos de liderança, as mulheres enfrentaram barreiras sutis, mas fortes o suficiente

para impedi-las de conseguir alcançar os altos cargos de uma organização, que é explicada pelo fenômeno *glass ceiling*. Há outra terminologia que define os obstáculos que podem impedir o acesso de mulheres a certos departamentos. Trata-se do fenômeno *glass wall*, o termo trata das dificuldades na mobilidade horizontal feminina dentro das organizações (MILLER, KERR; REID, 1999). Tanto o *glass ceiling* quanto o *glass wall* são produtos da violência simbólica.

2.3.1 Glass Ceiling e Glass Wall

Historicamente a sub-representação das mulheres evoluiu da segregação horizontal, que significa a rejeição das mulheres da profissão, para uma segregação vertical, em que as mulheres encontram dificuldades de alcançar altos cargos gerenciais dentro das organizações (DAMBRIN & LAMBERT, 2008).

O fenômeno *glass ceiling* descreve as barreiras vivenciadas pelas mulheres exclusivamente em função de seu gênero. São barreiras sutis, muitas vezes invisíveis, porém suficientemente fortes para impossibilitar a ascensão das mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional (STEIL, 1997).

Há pelo menos dois aspectos que buscam evidenciar a existência do fenômeno teto de vidro na literatura. Um enfatiza a diferença comportamental entre mulheres e homens e o outro a discriminação. A vertente que enfatiza a diferença comportamental também trata de dois modelos. O primeiro supõe que as mulheres possuíam utilidades marginais maiores do que as dos homens em atividades fora da empresa, por exemplo, cuidar dos filhos pequenos o que motivaria vínculos mais instáveis com essas organizações do que os homens. O segundo refere-se a seguinte relação, quanto mais qualificadas são as mulheres menos atrativas são para elas as atividades fora da empresa (cuidados com a casa e com os filhos) (COELHO, 2006).

Quanto ao sentido da discriminação também se apresentam dois modelos. Um modelo é denominado discriminação por preferência, onde o empregador prefere contratar um homem a uma mulher, mesmo que estes tenham o mesmo perfil de produtividade. A discriminação é influenciada por fatores culturais e psicológicos. O outro modelo é o de discriminação estatística, onde se supõe que

existiria um estigma social, apontando que a produtividade das mulheres seria menor do que a dos homens (COELHO, 2006).

O fenômeno *glass wall* ou parede de vidro trata-se da terminologia que define os obstáculos que podem impedir o acesso de mulheres a certos departamentos. Este termo trata das dificuldades na mobilidade horizontal feminina dentro das organizações, por exemplo, quando desejam trabalhar em determinados setores que são ocupados apenas por homens, precisam provar que são tão competentes quanto os seus colegas homens e provavelmente sofrerão muita pressão por resultados (MILLER, KERR; REID, 1999).

As duas terminologias produto da violência simbólica são utilizadas, portanto, para descrever a segregação vertical e horizontal, ou seja, formas de dificultar a mobilidade profissional nas organizações (BOTELHO; MACEDO; FIALHO, 2010). O termo *glass ceiling* (teto de vidro) se refere à segregação vertical, e o termo *glass wall* (parede de vidro), faz referência à segregação horizontal.

Um fator importante que pode representar uma limitação quanto à carreira das mulheres, é a maternidade. O fator biológico é determinante no quesito ter filhos, representando um momento muito delicado na vida das mulheres, no qual precisam, muitas vezes, escolher entre a ascensão na carreira ou a maternidade (LIMA *et al*, 2011).

É difícil separar a maternidade de outros aspectos da carreira profissional, pois está diretamente interligada com as expectativas da sociedade em relação às mães, particularmente mães que trabalham, em termos de capacidade de se comprometer com o trabalho, como na quantidade de horas requeridas na organização. Esse contexto leva a tensões e escolhas na administração da interface entre "trabalho" e "vida", pois apesar de serem dois espaços e relações separadas, estão incomensuravelmente interligados na vida e na organização familiar moderna (HAYNES, 2008).

3 METODOLOGIA

Será apresentado neste item o tipo de metodologia, distinguindo a linha de estudo para a elaboração desta pesquisa científica.

3.1 TIPOLOGIA DE PESQUISA

Tendo em vista os objetivos a serem alcançados, a presente pesquisa foi descritiva, que segundo Gil (1996), tem como objetivo descrever as características de determinadas populações ou fenômenos e uma das peculiaridades desse tipo de pesquisa está na utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados.

Quanto à abordagem do problema, a pesquisa classifica-se como qualitativa. A pesquisa qualitativa é uma tentativa de “compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos” (RICHARDSON, 1985, p. 90).

Segundo Flick (2013), esse método de pesquisa possibilita conhecer sentimentos, comportamentos, pensamentos e intenções do pesquisado. De acordo com esse autor, nos últimos anos, a pesquisa qualitativa tem experimentado crescimento e diversificação inéditos, ao se tornar uma proposta consolidada e respeitada em diversas disciplinas e contextos.

Creswell (p. 49 e 50, 2007) define a pesquisa qualitativa como:

A pesquisa qualitativa começa com pressupostos e o uso de estruturas interpretativas/teóricas que informam o estudo dos problemas da pesquisa, abordando os significados que os indivíduos ou grupos atribuem a um problema social ou humano. Para estudar esse problema, os pesquisadores qualitativos usam uma abordagem qualitativa da investigação, a coleta de dados em um contexto natural sensível as pessoas e aos lugares em estudo e a análise que é tanto dedutiva e estabelece padrões ou temas. O relatório final ou a apresentação incluem as vozes dos participantes, a reflexão do pesquisador, uma descrição complexa e interpretação do problema e a sua contribuição para a literatura ou um chamado a mudança. (p.49 e 50)

Portanto a pesquisa se caracteriza por um viés qualitativo interpretativista das falas das entrevistadas, a partir do ambiente de trabalho escolhido, os escritórios contábeis, numa tentativa de evidenciar os problemas sociais enfrentados por essas funcionárias. Apesar de uma delas no momento da pesquisa estar desempregada,

os relatos são do período em que trabalhou em um escritório contábil, assim como os relatos de todas as outras entrevistadas.

3.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O roteiro de entrevista desta pesquisa foi elaborado a partir do questionário da dissertação da Barbosa (2017), com a sua colaboração e supervisão. O pré-teste foi realizado com uma colaboradora do escritório da pesquisadora, para garantir que as perguntas seriam de fácil compreensão das entrevistadas. O roteiro não precisou de ajustes após o pré-teste, pois foi compreendido que as questões conseguiriam responder o problema de pesquisa e seus objetivos.

As entrevistas foram realizadas, com um roteiro semiestruturado contendo 18 questões gravadas somente por áudio e posteriormente transcritas. Contudo, de acordo com o perfil das respondentes, e o andamento da entrevista as perguntas podiam ser alteradas, no caso de a entrevistada ter respondido antecipadamente alguma pergunta ou suscitar alguma dúvida quanto a resposta, porém mantendo-se o roteiro da entrevista.

Inicialmente, foram convidadas a participar nove mulheres, que já estão no mercado de trabalho na área contábil. Oito sinalizaram positivamente ao convite e duas declinaram pelos mais variados motivos, uma não se sentiu a vontade a responder pela necessidade de a entrevista ser gravada.

3.3 DESCRIÇÃO DAS ENTREVISTADAS

Foram realizadas seis entrevistas com mulheres com no máximo 26 anos de idade, porém, com tempo de atuação suficiente (todas com mais de dois anos de atuação) na contabilidade para responder as perguntas. Inicialmente não havia a intenção de realizar as entrevistas apenas com mulheres jovens, mas como o critério de seleção foi por acessibilidade, aconteceu naturalmente. O tempo de atuação dessas profissionais foi considerado tempo suficiente de experiência no local de trabalho para conseguir responder aos objetivos dessa pesquisa.

Todas as entrevistadas já trabalharam ou trabalham em escritórios contábeis como auxiliares, assistentes e analistas, nenhuma delas exerceu cargo de chefia.

Elas relataram a sua trajetória de vida e trajetória profissional ao longo das perguntas realizadas. Das 5 entrevistadas 2 já são bacharéis em Ciências Contábeis e as outras 3 estavam cursando no momento das entrevistas. Uma das 3 que estavam com o curso em andamento tem o técnico em contabilidade.

Uma das entrevistas foi excluída pelo seu tempo de duração, de apenas aproximadamente cinco minutos. A entrevistada falava pouco e muitas respostas foram compostas de palavras monossilábicas, e mesmo com as tentativas de indagação não houve abertura, fazendo com que não fosse viável utilizar a entrevista por não contribuir com a pesquisa. Ela foi a única entrevistada que era mãe, o que não era pré-requisito para participar da pesquisa.

Para garantir a confidencialidade dos dados das profissionais que participaram da entrevista, elas foram identificadas por “entrevistada” e o número correspondente de acordo com a ordem de realização das entrevistas.

Segue quadro composto pela ordem de entrevistas, tempo de realização da entrevista e local onde foi realizada.

Quadro 1 - Tempo e local das entrevistas

Entrevistadas	Tempo de entrevista	Local da entrevista
Entrevistada 1	34 min	UFPB
Entrevistada 2	9 min	Casa da entrevistada
Entrevistada 3	13 min	UFPB
Entrevistada 4	12 min	Casa da entrevistada
Entrevistada 5	44 min	UFPB

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, a amostra que é composta por cinco profissionais é representativa, conforme explicado por Fraser e Gondim (2004):

Em pesquisas qualitativas, o fundamental é que a seleção seja feita de forma que consiga ampliar a compreensão do tema e explorar as variadas representações sobre determinado objeto de estudo. O critério mais importante a ser considerado neste processo de escolha não é numérico, já que a finalidade não é apenas quantificar opiniões e sim explorar e compreender os diferentes pontos de vista que se encontram demarcados em um contexto.

Portanto, apesar de serem cinco entrevistadas, elas se tornam representativas da realidade, em função de suas falas, da visão em relação ao ambiente de trabalho, da vivência profissional, e das dificuldades enfrentadas. Essas

funcionárias são representativas por refletir o que outras mulheres nas mesmas condições e contexto que elas possam ter vivenciado em seu ambiente de trabalho.

Inicialmente, a pesquisa seria feita com mulheres que trabalham no escritório da pesquisadora, porém houve uma grande resistência. Inicialmente por falta de tempo, e lugar adequado para realizar as entrevistas, posteriormente, percebeu-se que havia receio das colaboradoras porque a entrevista seria gravada, e essa gravação, ou até mesmo a pesquisa poderia chegar às mãos dos gestores e serem prejudicadas de alguma forma no trabalho.

Durante o período da pesquisa, uma das colaboradoras desse escritório, onde inicialmente seria realizada a pesquisa, foi demitida, e fazia pouco tempo que ela havia retornado da licença maternidade de seu primeiro filho. Esse é um período delicado na vida das mulheres, onde é preciso se readaptar e conciliar as demandas do escritório, com a nova vida ocasionada pela maternidade.

Neste sentido, Lima (2020) retratou em sua pesquisa, o retorno desgastante da licença maternidade para as profissionais, que tem que lidar com a amamentação, as demandas do trabalho, e as vezes até mesmo a necessidade de levar os filhos pequenos ao local de trabalho, além de muitas vezes, pelo fato de serem autônomas retomarem as atividades laborais ainda no período que corresponderia a esta licença.

4 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

Para facilitar a compreensão da violência simbólica na profissão contábil, a análise foi dividida em cinco partes. Na primeira parte é feita a análise pessoal, acerca da educação familiar. A segunda parte relata a trajetória profissional evidenciando as experiências vividas, seguida pela terceira seção sobre as relações de trabalho. Na quarta, a relação da mulher e a maternidade, a opinião e relatos acerca do assunto. A quinta e a última seção, evidência a satisfação ou insatisfação com a posição atual no mercado e a mensagem deixada para as mulheres que desejam futuramente ingressar na área.

4.1 A DIFERENCIAÇÃO DESDE A EDUCAÇÃO FAMILIAR

Neste tópico será abordado a formação familiar dessas profissionais, relatando a criação por seus pais ou responsáveis e evidenciando se sentiram ou não alguma diferença na criação durante infância e/ou juventude pelo fato de serem mulheres.

Em sua grande maioria as entrevistadas foram criadas por seus pais (pai e mãe), apenas uma delas relatou ter sido criado por mãe solo e mesmo assim teve a inserção de uma figura paterna em sua criação, mesmo que essa não fosse sua vontade. A entrevistada 1 enfatizou a criação rígida por parte de seu pai, e a supressão de sua mãe:

[...] meus pais...meu pai principalmente ele teve uma criação bem rígida em relação a sair a namorar nunca gostou muito. Até os 17/18 anos eu lembro que era muito em casa e se saísse era com o meu irmão, ele não deixava sair sozinha, mas (+) é (+) minha mãe é, minha mãe ela meio que aceitava aquilo que o meu pai falava, então tipo se ele dissesse que era sim, era sim, se dissesse que não era não (+) ela meio que não opinava muito nessa questão de liberar de sair (entrevistada 1, realizada em jul/2019)

A entrevistada 5, criada por mãe solo¹ relatou um pouco como foi a tentativa de sua mãe manter uma família tradicional:

¹ Mãe solo: termo utilizado para definir mães que são as únicas ou principais responsáveis pela criação dos filhos. Substitui a expressão “Mãe solteira” que era utilizada equivocadamente

Então, minha mãe é mãe solo, então eu fui criada pela minha mãe, e depois ela se casou, na tentativa de me dar uma figura paterna. Tem eu, minha irmã, e eles dois, depois (+) enfim, na tentativa ali da família tradicional brasileira. Mas foi bem isso, bem assim, sempre nessa tentativa de manter uma linhagem comum. O que acontece, eu nunca fui muito confortável com toda essa situação, pelo fato de impor ali uma figura masculina, uma figura paterna, que não era, eh, que não era realidade pra mim. (entrevistada 5, realizada em jul/2019)

A entrevistada 4 foi criada uma boa parte de sua vida como filha única, e por isso teve um cuidado especial também por parte do seu pai:

Grande parte da minha vida, fui criada como filha única, e meu irmão nasceu quando eu já tinha 11 anos, então teve todo aquele cuidado de criação, por ser uma menina e tudo mais. Mas no mais, eu nunca tive nenhum problema em relação a (+) isso porque é menina, em relação a isso foi muito tranquilo, mas tinha um certo cuidado, principalmente pelo meu pai. Mas era muito tranquilo. (entrevistada 4, realizada em jul/2019)

A entrevistada 3 relatou a superproteção não somente pelo fato de ser mulher, mas também pelo fato de ser a caçula da família:

Bem a criação dos meus pais eles sempre foram super protetores, eu tenho quatro, quatro irmãos e eu sou a caçula, então eu acho que por eu ser a caçula, e por eu ser a mais magrinha e pequena, aí meus pais eram tipo super, muito cuidadosos até eu sair. Eu sou de Pernambuco e até para eu vir para cá foi um problema, porque os meus pais eles vive assim, (+) mas você não vai saber se virar sozinha não sei o que. Acabou que eu vim, eu bati o pé bati o pé, aí minha mãe acabou me apoiando e eu vim. E meus pais eles, assim com o passar do tempo eles acabaram, acabaram se surpreendendo e confiando mais. (entrevistada 3, realizada em jul/2019)

A entrevistada 2 não notou nada que fosse diferente em sua criação pelos seus pais, ela foi a única que teve uma infância e adolescência tranquila em relação a liberdade e cuidado como relatou nesse trecho de sua entrevista “minha adolescência eu era muito livre e não tinha aquela, eh, aquela cobrança, poderia fazer o que eu queria, foi uma adolescência tranquila”.

Pode-se observar que entre as entrevistadas houve uma diversidade de situações, e para algumas delas um certo cuidado especial em sua criação por parte dos pais por serem mulheres, e até mesmo limitações de viver experiências normais para idade, como foi relatado de forma mais clara pela entrevistada 1. A infância é o

período de formação pessoal e essa diferenciação pode influenciar no desempenho futuro dessas mulheres enquanto profissionais.

4.2 O INGRESSO NO MUNDO CONTÁBIL

Neste tópico será relatado a trajetória profissional das entrevistadas, sua inserção na contabilidade e as dificuldades enfrentadas por elas.

Para algumas das entrevistadas a contabilidade não foi sua primeira opção de curso, para outras foi escolhida de forma aleatória, e para uma entrevistada a busca pela independência financeira foi o que lhe fez escolher o curso de contabilidade que na sua visão era uma boa área para entrar no mercado de trabalho. Aqui o relato “quando eu fui escolher o curso técnico pra entrar no IFPB, eu olhei o que tinha mais vaga de trabalho, eu pensei eu vou colocar esse aqui, porque eu vou morar só” (entrevistada 5, realizada em jul/2019).

Para as entrevistadas 1 e 3 a contabilidade não foi sua primeira opção de escolha para cursar. A entrevistada 3 não conhecia o curso, a oportunidade foi a forma que a fez ingressar, [...] aí quando foi no ProUni aí eu vi assim (contábeis) achei o nome legal aí eu digo deve ser legal, pesquisei sobre o curso aí falei que eu vou botar esse” (entrevistada 3, realizada em jul/2019).

A entrevistada 1 que também não tinha a contabilidade como primeira opção de curso foi influenciada por primos que já haviam cursado ciências contábeis.

Contabilidade primeiro que não foi minha primeira opção de curso, queria algo totalmente diferente. Primeiramente eu prestei vestibular para biologia, nada a ver, mas eu gostava muito da disciplina na escola, e aí... só que depois eu vi que não era aquilo que eu queria [...] passou pela minha cabeça jornalismo, no caso comunicação social, passou psicologia.. mas enfim, um primo meu fazia Contábeis, tinha um primo que fazia contábeis superior, e tinha um primo que era do IFPB, fazia o técnico [...] E aí a gente meio que conversando, eles me contaram sobre e eu fui pesquisar realmente para saber como é o que era, e eu gostei, é uma área que eu gosto (entrevistada 1, realizada em jul/2019)

A maioria das entrevistadas, diferente da 1, não escolheram contabilidade por influência da família, mas por decisão própria, assim como relatou a entrevistada 2, “não, foi muito, (+) foi muito autônoma a minha escolha pela contabilidade, não tive nenhuma influência assim, (+) em questão de decidir fazer o curso, foi muito autônomo mesmo. ”

A entrevistada 4 entrou no curso pela oportunidade de emprego que apareceu na área, na época para jovem aprendiz:

Eu consegui um emprego para jovem aprendiz na área de ciências contábeis. Eu inventei de falar na entrevista que na época que eu queria arquitetura, meu ex já fazia contabilidade e meu pai é técnico em contabilidade, e os dois já tinham falado um pouco da área, mas meu ex do que meu pai é claro. Aí ele falou que era uma área boa para conseguir trabalho e tudo mais, e que arquitetura eu teria um pouco mais de dificuldade, fora que o curso era muito caro e eu não conseguiria pagar na época. Aí eu falei na entrevista que queria fazer arquitetura, aí a própria moça lá da entrevista falou que era a psicóloga da consultoria (+) que eu não falasse isso no dia da entrevista com a dona da consultoria, porque podia pegar mal, já na empresa que legal eu falar isso porque não ia ter espaço para mim. Aí ela disse, você não pretende nenhum outro curso?! Aí foi na época que meu ex-namorado cozinhou meu juízo para fazer contabilidade. Aí eu falei, tem Ciências Contábeis (+) aí ela, pronto fale esse porque é mais bem visto, tem mais mercado (entrevistada 4, realizada em jul/2019).

As entrevistadas 1 e 4 mesmo que de maneiras diferentes foram influenciadas por homens da família para escolha do curso, reforçando o histórico tradicional de dominação masculina do *habitus* instaurado na sociedade.

O ingresso dessas mulheres no mercado de trabalho se deu de diversas formas, para algumas através do estágio, para uma como jovem aprendiz e para outra assumindo o cargo de auxiliar.

A entrevistada 1 ingressou no mercado, trabalhando como estagiária em um escritório pequeno, onde aprendia dois setores:

Eu comecei como estágio, mas eu fiquei três meses e já me efetivaram porque precisava de uma pessoa com urgência aí, (+) e aí eu fazia Departamento Pessoal e fazia fiscal, eh aí era um escritório que era só eu e mais um rapaz que também estudava aqui, que já terminou, e o contador, éramos só nós três. E aí passei acho que menos de um ano porque eu me senti sobrecarregada com as coisas daqui da faculdade e de lá, então aí eu preferi sair para não prejudicar o curso (entrevistada 1, realizada em jul/2019)

Ela também relatou que sua segunda experiência na área foi como estagiária novamente, só que diferente da primeira experiência ela era apenas estagiária, mas ainda assim cuidava de um setor sozinha e nunca conseguiu que a lhe contratassem:

Eu fazia o departamento pessoal só, e era estagiária, mas era a única que sabia fazer o departamento pessoal, ou seja, o Departamento Pessoal era meu, realmente meu ficava nas minhas mãos, só que era determinada estagiária. [...] Teve um momento que eu fiquei muito chateada, que

realmente tentei me impor, eu falei olha não tá dando, eu tô fazendo tudo (+) na verdade eu faço todas as atribuições de alguém que é contratado, mas eu sou estagiária, não vocês vão ter que contratar vocês vão ter que que assinar minha carteira. E daí ameacei mudar de emprego comecei a procurar outro emprego, porque não dava a situação era insustentável (entrevistada 1, realizada em jul/2019)

Foi observado que no primeiro estágio a entrevistada 1 era a única mulher no escritório, e no segundo apesar de executar sozinha as demandas do departamento pessoal não conseguiu a efetivação. Essas dificuldades enfrentadas pelas mulheres, assim como as enfrentadas pela entrevistada 1 são traduzidas pelo fenômeno *glass ceiling*, as barreiras sutis, muitas vezes invisíveis, porém suficientemente fortes para impossibilitar a ascensão das mulheres.

A entrevistada 2 sendo a única que ingressou de forma efetiva encontrou dificuldades parecidas com a da entrevistada 1, só que atuando nos 3 setores como auxiliar de forma superficial, evidenciando a desvalorização do trabalho feminino, e confirmando o princípio de hierarquização da divisão social que explica que o um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher (HIRATA; KERGOAT 2005)., “[...] no início eu fazia os três setores, um pouco de cada coisa, bem auxiliar mesmo, auxiliar a fazer algumas demandas de departamento pessoal departamento fiscal e Contábil, mas bem superficial”.

A entrevistada 5 também ingressou no mercado de trabalho como estagiária, foi a única que teve o apoio familiar nesse início, mas não só por um familiar, por uma mulher:

[...] eu comecei o estágio, e aí tinha uma amiga da família que tava montando um escritório, e disse assim: ah, vou abrir o escritório, vamos trabalhar comigo? Vou precisar de uma pessoa. E eu fui, eu sabia muita coisa? Não, eu tinha estudado o que, contabilidade básica, eu não sabia nem o que era débito e crédito direito, mas fui. (entrevistada 5, realizada em jul/2019)

No mercado contábil de João Pessoa já podemos observar mulheres liderando, e se tornando empresárias, assim como no relato anterior em que uma amiga da família da entrevistada abriu um escritório. Mas ainda assim não é tão corriqueiro encontrar escritórios liderados por mulheres², levando em consideração o crescimento das mesmas na profissão contábil e na academia. Para Bourdieu (2007)

² Os dados estáticos de profissionais da contabilidade e organizações contábeis do portal do CFC não estão disponíveis para consulta, o portal está em manutenção.

a diferença entre homens e mulheres é resultado de uma construção social consolidada e sustentada ao longo dos anos e em diversos ambientes, inclusive no ambiente profissional.

Para as entrevistadas, mulheres liderando empresas contábeis é um caminho desafiador, mas não impossível. A entrevistada 5 foi sucinta ao resumir “Desafiador (+) é a primeira, é a palavra mais forte, que vem assim na mente. ”

A entrevistada 1 conhece poucos escritórios liderados por mulheres, mas vê como algo que deveria ser mais corriqueiro:

Apesar de difícil ver assim, no caso eu conheço poucas que (+) eh, que conseguiram mas é o máximo né (+) era para ser o ideal, é hoje em dia a gente consegue ver essa diferenciação no meu próprio ambiente de trabalho, eu tenho, a minha gerente de setor é uma mulher mas, ela ganha menos do que um gerente do setor que é homem. (entrevistada 1, realizada em jul/2019)

A entrevistada 3 quando perguntada acerca de mulheres na liderança lembrou da sua ex-chefe que tem como exemplo de profissional, que por ser a única mulher chefe de setor tinha que fazer um esforço maior para ser reconhecida:

Para falar a verdade tem uma pessoa que me inspirou muito que foi a minha ex-chefe, ela, ah, eu acho que ela fazia a diferença, assim se fosse comparar todos os departamentos, o de contabilidade era o que era mais inovador, que ela ia sempre atrás das coisas, eu acho que uma mulher na liderança ela ao mesmo tempo ela tem que ser forte para mostrar. Porque não é tão fácil ela se mostrar, enquanto os outros departamentos tudo homem. (entrevistada 3, realizada em jul/2019)

O fenômeno *glass ceiling* descreve essas barreiras vivenciadas pelas mulheres exclusivamente em função de seu gênero, barreiras essas que são sutis, e muitas vezes invisíveis, porém suficientemente fortes para impossibilitar a ascensão das mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional (STEIL, 1997).

4.3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO: IGUAIS, MAS DIFERENTES

Os vínculos de trabalho em ambientes predominantemente masculinos requerem atitudes diferenciadas. Segundo Bourdieu (2007) muitas vezes as mulheres precisam se esforçar para ter a palavra e manter a atenção, questões como essas que reforçam a ideia da dominação simbólica, a qual mediante

estereótipos limitam a ação das mulheres. “Você tem que mostrar muita firmeza, por hora você vai ser vista como grossa, e abre a mão um pouco da sensibilidade” (entrevistada 4, realizada em jul/2019), evidenciando que para ser reconhecida é “comum” que seja necessário agir de forma mais dura.

É possível observar que a fala da entrevistada 5 se assemelha com a fala da entrevistada 4:

Então empodere-se de você, e de educação, só precisa disso. E se veja, se respeite, e assim exija respeito, por quê a gente não precisa se colocar na caixinha de ninguém, a gente não precisa de forma alguma se diminuir para caber em posição de ninguém, não é porque, (+) eu fiz muito isso no escritório (+) me diminuía porque as outras pessoas não queriam crescer. (entrevistada 5, realizada em jul/2019).

Para a entrevistada 5 a maneira de ser bem aceita em seu grupo de trabalho é obtendo conhecimento, e empoderando-se de si mesma. A ONU mulheres e o Pacto Global entendendo a importância do empoderamento feminino criaram os princípios de empoderamento das mulheres, que são um conjunto de considerações que ajudam a comunidade empresarial a incorporar em seus negócios valores e práticas que visem à equidade de gênero e ao empoderamento de mulheres. São eles:

1. Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível.
2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação.
3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa.
4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.
5. Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing.
6. Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.
7. Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Contudo, esses princípios ainda estão longe de serem implementados em sua totalidade. O princípio um estabelece igualdade de gênero no alto nível das organizações, busca combater o *glass ceiling*, produto da violência simbólica que impede as mulheres de conseguir alcançar os altos níveis das organizações em função do seu gênero.

Por estar intrinsecamente ligado tanto ao homem quanto a mulher, estes já nem percebem mais quando estão praticando esta violência devido a incorporação do que chamamos do *habitus*. O *habitus* contribui para a reprodução no campo, do modo como indivíduos estão habituados com os esquemas interpretativos relacionados ao poder, como no contexto social e cultural das profissões (HAYNES, 2011).

Para outras mulheres a estratégia para aceitação no ambiente de trabalho também pode ser a oposta:

Eu tento fazer tudo da melhor maneira possível, em tempo hábil para não ser chamada atenção principalmente do contador, do chefe, eu procuro conversar com todo mundo tentar me entrosar em todos os grupos, falo com todo mundo, sempre participo das rodinhas de conversas em qualquer lugar eu procuro não criar atrito, eu procuro ficar mais retraída, mais na minha e só respondendo aquilo que me for perguntado. (entrevistada 1, realizada em jul/2019)

O relato da entrevistada 1, evidencia o esforço para ser bem aceita no grupo, sempre tentando fazer tudo de forma a não chamar atenção, procurando se dar bem com todos e não criar atritos, adotando uma postura mais submissa. Esta postura pode ser resultado da criação mais rígida de seu pai, relatada pela entrevistada na primeira parte da análise.

Mas, para a maioria das entrevistadas a educação é apontada como o caminho para o sucesso na carreira:

Acho que ética em primeiro lugar, a questão de adquirir o conhecimento se profissionalizar né, se especializar naquilo que eu faço são, acredito que são pontos que fizeram com que eu tivesse determinado destaque ou ocupo a posição que tenho hoje. (entrevistada 2, realizada em jul/2019)

Ah, para ser bem-sucedida eu acredito que você tem que (+) acho que você tem que buscar “tá” sempre atrás de mais conhecimento, se especializando. (entrevistada 3, realizada em jul/2019)

Então pra mim, o que se destaca nessa carreira, história, nessa trajetória de 6 anos, é exatamente isso, a persistência, a inovação, na educação, e não falo de educação aqui no sentido de ser educado, mas de estudo mesmo, de qualificação, porque quando a gente se qualifica, tem propriedade para falar com as pessoas, para fazer o nosso trabalho, é não parar, ser curioso, criativo e assertivo, e estudar muito, estudar muito, não necessariamente o que a pessoa gosta, contabilidade é muito vasto. (entrevistada 5, realizada em jul/2019)

Essa busca pela educação é traduzida em números nas pesquisas do IBGE sobre indicadores de gênero, as mulheres com nível “superior completo”, entre as

pessoas da faixa etária mais jovem, de 25 a 44 anos de idade é de 21,5%, enquanto os homens nessa mesma faixa etária representam 15,6%, o indicador das mulheres é de 37,9% superior ao dos homens. Mas mesmo que as mulheres tenham o nível de educação superior maior, os cargos gerenciais eram ocupados 60,9% por homens (IBGE, 2018).

As assimetrias de gênero estão muito presentes na remuneração e no valor do trabalho do homem e da mulher, essas assimetrias são explicadas pela divisão sexual do trabalho e um de seus princípios organizadores, o princípio de hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher) (HIRATA; KERGOAT 2005).

a) Violência simbólica e suas manifestações

A violência se apresenta de diversas formas, como na remuneração diferenciada entre homens e mulheres apesar de desempenhar as mesmas funções. Segundo o IBGE o salário percebido entre as mulheres é menor em relação aos homens, o rendimento médio mensal entre as mulheres é de R\$ 1.764,00, enquanto o dos homens é de R\$ 2.306,00 (IBGE, 2018). Essa diferenciação salarial foi apontada pela entrevistada 2 em sua trajetória profissional:

Atualmente no meu contexto atual se eu fosse olhar assim no aspecto em termos de capacidade ou até mesmo de execução do trabalho no meu setor, eu acredito que a única diferença [entre homens e mulheres] atualmente seria a remuneração, mas em termos de capacitação em termos de atuar, o mesmo nível. (entrevistada 2, realizada em jul/2019)

Araújo e Ribeiro (2002) apontam que as mulheres sofrem discriminação no mercado de trabalho, embora sejam igualmente qualificadas, recebem pagamento inferior na execução da mesma função e/ou recebem salários menores, por terem acesso somente às funções que não sejam de chefia e que, conseqüentemente, remuneram menos.

A entrevistada 2 apontou ainda uma situação em que se sentiu desconfortável ao notar que os homens são preferência no momento de seleção para contratação, mesmo que não seja de forma explícita:

[...] Em dado momento um dos meus chefes, ele me perguntou se eu não tinha alguém para indicar pra um outro cargo dentro do escritório, e aí eu disse que sim, que tinha colegas de faculdade ainda, amigas que poderiam serem eficientes nessa função que ele desejaria que ele desejava na época, e aí a resposta que ele deu foi o seguinte: se eu não conhecia um rapaz,

homem, ele foi bem específico que ele tinha interesse em contratar um homem e ele acrescentou ainda que queria um homem porque sentia que o escritório naquele momento já tinham muitas mulheres, então precisava haver um equilíbrio aos olhos dele de ter não só (+) de não ter mais mulheres e sim contratar para aquele momento homens também, para que houvesse um equilíbrio pra ele no sentido de homens e mulheres trabalhando no escritório. (entrevistada 2, realizada em jul/2019)

O teto de vidro na literatura é evidenciado por dois aspectos, um enfatiza a diferença comportamental e o outro a discriminação. No sentido da discriminação também se apresentam dois modelos. Um modelo é denominado discriminação por preferência, onde o empregador prefere contratar um homem a uma mulher, mesmo que estes tenham o mesmo perfil de produtividade. (COELHO, 2006). Esse modelo por preferência explica a situação vivida pela entrevistada 2.

As entrevistadas 3 e 4 também relataram incômodos no ambiente de trabalho em função do seu gênero:

Eu vou contar uma que aconteceu recente até [...] o meu chefe falou que não queria colocar uma mulher (em determinado cargo), “porque “eu acho” que não seria o mais adequado”, porque vai ficar na linha de frente e eu não quero ver quando eu for lá procurar no trabalho e você esteja no banheiro chorando por causa da pressão. (entrevistada 4, realizada em jul/2019)

O outro modelo do aspecto de discriminação, se supõe que existiria um estigma social, apontando que a produtividade das mulheres seria menor do que a dos homens. (COELHO, 2006). Explicando a preferência do chefe da entrevistada 4 por homens, em determinados cargos, quando expõe que por serem mais sensíveis as mulheres não desempenhariam determinada função com êxito.

Já, eu trabalhei em um escritório de contabilidade, eu não trabalhei muito tempo foi um curto período, que assim eu já fui inclusive eu fui sabendo da situação, mas como eu estava precisando no momento de arrumar algum trabalho, e eu estava como se fala (+) “atirando” para qualquer lado (+) aí as meninas que me indicaram já haviam trabalhado lá e elas tinham me dito olha, lá tá contratando mas só quer mulher porque eles, quer que antes de você trabalhar você limpe, então os homens [que trabalhavam lá] não vão desempenhar esse trabalho, então você tem que limpar a sala dos computadores, limpar o banheiro e tudo mais (+) aí eu peguei e fiz assim (+) eu fiquei meio assim eu digo (+) não mas eu vou botar porque eu to precisando. Aí coloquei o currículo aí eles me chamaram. Mas entrevista eles não me falaram nada disso aí eu peguei e fiz então tudo bem tudo bem, só que eles colocaram tipo para chegar meia hora antes do trabalho aí eu já desconfiei né. Aí quando foi no primeiro dia a menina que trabalhava lá que ela já trabalhava como efetiva, ela fez assim (+) olha gente os meninos (que são três sócios) os meninos eles não podem, (+) não estão podendo pagar agora alguma pessoa para limpar, e eles querem que vocês antes passem um pano limpem as mesas dele essas coisas (+) aí eu peguei

tá né eu já tinha aceitado o trabalho. Aí a gente chegava meia hora antes para fazer essas coisas. (entrevistada 3, realizada em jul/2019)

Em uma clara segregação de função e afirmação da dominação masculina o chefe da entrevistada 4 esboça a preferência por contratar homens em determinada função por julgar as mulheres mais sensíveis e por isso menos capazes para trabalhar sob pressão.

A situação vivenciada pela entrevistada 3 onde a limpeza do escritório foi delegada as mulheres que trabalhavam lá, provavelmente foi reproduzida porque a responsabilidade pelas atividades domésticas inerentemente é atribuída as mulheres na sociedade.

Segundo o IBGE no Brasil, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos cerca de 73% a mais de horas do que os homens (18,1 horas contra 10,5 horas) (IBGE, 2018). Mesmo em meio a tantas transformações sociais ocorridas ao longo dos anos sob a perspectiva de gênero as mulheres seguem dedicando relativamente mais tempo aos afazeres domésticos e cuidados, qualquer que seja o grupo de idade observado.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.) (HIRATA; KERGOAT 2005).

Essa forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio de hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher) (HIRATA; KERGOAT 2005). Os relatos das entrevistadas 3 e 4, são relatos claros de violência simbólica que está intrinsecamente ligada tanto ao homem como a mulher, estes já nem percebem mais quando estão praticando esta violência devido a incorporação do que chamamos do *habitus*.

Apesar de explicitarem diversas situações de dificuldade na profissão apenas pelo fato de serem mulheres, somente a entrevistada 5 já se sentiu impedida de desempenhar suas funções por ser mulher em sua trajetória profissional:

Assim no outro escritório o primeiro era mais tranquilo, justamente porque só tinha eu e a contadora que era dona o escritório, era só eu e ela. Mas aí tem dois fatores importantes primeiro ser mulher e o segundo ser jovem, e o terceiro ainda de “plus”, “extra” de ser atrevida. Nesses lugares que eu trabalhava, eu era do lugar que prestava assessoria, e aí obviamente eu estava nas empresas. E esse fato de sempre inovar, de não aceitar de forma alguma, a contabilidade a gente precisa do outro, eu preciso do setor financeiro, eu preciso do setor, eh, do setor de compras, eu preciso do setor de gerência, preciso dos outros setores, e aí geralmente quando tinha homens nesses setores era mais difícil. (entrevistada 5, realizada em jul/2019).

A entrevistada 1 justificou que nunca notou nenhum julgamento de incapacidade ou impedimento por não dar brechas para que acontecesse, “Acho que eu não, (+) nunca abri brechas para que isso acontecesse, porque tudo que eu faço, eu faço com muito cuidado com revisão eu sempre procuro passar para frente da maneira mais correta possível” (entrevistada 1, realizada em jul/2019). Esse cuidado para não dar brechas, demonstra uma pressão sentida pela entrevistada pelo fato de ser mulher que está interiorizado pois ela não consegue reconhecer ou perceber.

Os impedimentos enfrentados por estas mulheres em sua trajetória profissional são explicados pela sub-representação feminina que evoluiu da segregação horizontal, que significa a rejeição das mulheres da profissão, para uma segregação vertical, em que as mulheres encontram dificuldades de alcançar altos cargos gerenciais dentro das organizações (DAMBRIN & LAMBERT, 2008).

As duas terminologias *glass wall* (parede de vidro) e *glass ceiling* (teto de vidro) são utilizadas para descrever a segregação vertical e horizontal, ou seja, formas de dificultar a mobilidade profissional das mulheres nas organizações (BOTELHO; MACEDO; FIALHO, 2010). Essas terminologias por sua vez são produto da violência simbólica

Das 5 entrevistadas apenas 1 declarou não conhecer o termo *glass ceiling*, e as outras declararam que já ouviram falar mas não souberam explicar na hora, assim como relatou a entrevistada 4, “Já ouvi falar, mas se você pedir pra explicar eu não vou saber”. (entrevistada 4, realizada em jul/2019). A entrevistada 1 também teve uma resposta parecida “É um termo que ainda eu ainda tenho muitas dúvidas eu não vou dizer que eu posso precisar ele 100%”. (entrevistada 1, realizada em jul/2019).

A entrevistada 5 tentou explicar o termo com exemplos e situações vivenciadas e acabou relatando outros problemas sociais:

Já, o que é muito (+) que eu pelo menos vejo muito nesse sentido da auditoria, imagina é igual coisas que eu nunca vi por exemplo, (+) eu nunca fui atendida (+) e aí vem a questão de raça, eu nunca fui atendida por uma médica negra, nunca, (+) na minha vida inteira eu não me recordo. Nunca passei por um processo de auditoria com uma mulher, nem tão pouco uma mulher negra, eu nunca conheci uma contadora negra. Aí assim claro que a gente vai usar aqui o negro no sentido mais amplo da palavra, e aí (+) mais ainda uma que assuma a negritude, cabelo afro, nunca vi, nunca conheci! Então essas coisas que a gente não enxerga, é um reflexo da sociedade?! Não. É reflexo universidade? Também não! É reflexo de quê? É reflexo exatamente desse teto onde só passam as pessoas que é a grande cúpula que são aceitáveis, eh, (+) que são aceitáveis, que estão no padrão. (entrevistada 5, realizada em jul/2019)

As entrevistadas manifestaram que precisam adotar posturas diferentes no ambiente de trabalho para conseguir exercer as suas funções, precisando provar a sua capacidade e se esforçando mais, e ainda assim percebendo remunerações menores. Isso demonstra que elas em algum grau sentem a violência simbólica, e a dominação masculina no exercício da profissão. “O fundamento da violência simbólica reside nas disposições modeladas pelas estruturas de dominação que a produzem” (BOURDIEU, 2007, p. 54).

4.4 AS FUNCIONÁRIAS E A FUTURA MATERNIDADE

A maternidade representa uma das limitações mais duras quanto à carreira das mulheres, pois é difícil separar a maternidade de outros aspectos da carreira profissional. Representa um momento muito delicado na vida das mulheres que precisam, muitas vezes, escolher entre a ascensão na carreira ou a maternidade. (HAYNES, 2008)

Nenhuma das entrevistadas tem filhos, mas a maioria pretende ser mãe em algum momento de suas vidas. Apenas a entrevistada 5 não deseja ser mãe, foi bem sucinta ao responder apenas “não”, sem explicar as razões pela qual não compartilha deste desejo. As entrevistadas que tem o desejo de ser mãe assumem que a maternidade poderia interferir na carreira profissional:

Eu acredito que sim no sentido de que é um momento da vida da mulher que realmente há uma pausa, mesmo que os quatro meses que a legislação ela, (+) ela gere né, eu acredito que muito mais que isso. Muda-se uma rotina, muda-se as prioridades, então eu acredito que interfere diretamente. (entrevistada 2, realizada em jul/2019)

A entrevistada 4 indica seus planos em relação a maternidade:

Sim, inclusive esse é um dos fatores de não tá nos meus planos de curto prazo. Principalmente pela área que eu quero seguir, que é uma área assim, muito dura e vai precisar de tempo de dedicação se eu quiser conseguir alguma coisa, principalmente por ser mulher. Porque é uma área bem dominada por homens. (entrevistada 4, realizada em jul/2019)

Ela demonstra que a maternidade está nos planos a longo prazo, principalmente por enxergar que o tempo dedicado a maternidade poderia atrapalhar na área que deseja seguir, que seria o do mercado financeiro. Em sua fala ela externa a dominação masculina quando aponta que por ser mulher, vai precisar de mais tempo e dedicação.

A entrevistada 1 também tem um discurso parecido, pretende primeiro adquirir conhecimento e estabilizar sua vida financeira, haja visto que após a maternidade será mais difícil se dedicar à carreira, “Acredito que sim, por isso que primeiro penso em estudar, me profissionalizar, e ter uma estabilidade financeira para depois pensar no quesito filhos (entrevistada 1, realizada em jul/2019).

É possível observar que para entrevistada 3 o fato de ser mãe também interfere na hora da contratação, ela relatou que passou por uma entrevista de trabalho e o empresário preferia até mesmo que ela não fosse casada:

Eu acho que sim por quê já fui em uma entrevista, que eles perguntaram: você é casada ou tem filhos? Ai eu fiz, não, sou solteira.. aí eles pegaram e fizeram ainda bem. Mas tem namorado? daí eu fiz não, aí ele melhor ainda. É como se a expectativa de você se casar estivesse ainda mais distante (+) e se aquilo fosse te atrapalhar no emprego. (entrevistada 3, realizada em jul/2019)

A licença maternidade que é instituída por lei, e foi promulgada em 22 de setembro de 1988. É devida a segurada da previdência social, que se afasta de sua atividade por motivo de nascimento de filho, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção. Ela é encontrada da seguinte forma:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

(...)

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

(...)

II – proteção à maternidade, especialmente à gestante.
 (...)

 “Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
 (...)

 II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
 (...)

 b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 1988).

Apesar do período de licença maternidade ser custeada pelo INSS, existem outros custos envolvidos para os escritórios, como o fato de ter de contratar um substituto para o desempenho das atividades durante o período de afastamento da empregada, logo após vem a amamentação, e o fato de poder sair mais cedo do trabalho, este com direito previsto na CLT (DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943):

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)

Para as empresas que optam por participar do programa “empresa cidadã” o período de licença maternidade é estendido por mais 60 dias, e esse sim de responsabilidade da empresa, como prevê art. 1º, I, da Lei nº 11.770 de 9 de setembro de 2008.

Art. 1o É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:
 I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal; (Incluído pela Lei nº 13.257, de 2016)
 II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1o do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído pela Lei nº 13.257, de 2016) (BRASIL, 2008)

Embora exista este marco legal na esfera trabalhista de proteção às mães e aos pais no nascimento do filho, para as mulheres isso pode ser um fator que dificulta na contratação ou permanência das mulheres no mercado de trabalho, já que seriam mais 2 meses em que elas ficariam em casa ausentes de suas atividades, e ainda com a remuneração sendo paga pela empresa.

No contexto familiar a mulher e o homem são “educados” a pensar na divisão de trabalho por gênero. Os homens são responsáveis pela a captação de recursos no mercado para sustentar a família, às mulheres são atribuídas

obrigações do lar. (BARBOSA, 2017). Esse fato pode ser percebido por exemplo quando a duração da licença paternidade é de apenas de 5 dias, período muito inferior ao período em que as mulheres passam de licença maternidade em casa cuidando do filho.

No contexto atual de pandemia que estamos vivendo, com boa parte da população trabalhando em regime de *home office*, é importante ressaltar que a disparidade de gênero parece ter se intensificado, pois, além dos afazeres domésticos habituais, existe o fato das escolas estarem sem aula, e os filhos estarem em casa em tempo integral. Uma pesquisa realizada pela Exame durante esse período de pandemia apontou que 50% dos homens considera fácil conciliar filhos e carreira, enquanto apenas 33% das mulheres afirmaram isso (EXAME, 2020).

4.5 REALIZAÇÃO PROFISSIONAL

A realização profissional é desejo de todos que estão no mercado de trabalho, mas que para as mulheres se torna mais difícil diante dos desafios enfrentados apenas pelo fato de ser mulher.

Quando questionadas se se sentem realizadas profissionalmente em suas posições atuais no mercado, 2 das entrevistadas relataram que sim, mas que almejam além. A entrevistada 2 relatou, “No meu cargo atualmente como.. no que eu exerço sim, mas no que eu quero ser ainda não, não me sinto realizada. (entrevistada 2, realizada em jul/2019). Discurso bem parecido com o da entrevistada 5, que se orgulha do caminho percorrido até o momento:

Tendo em vista os seus objetivos, ah, (+) não, porque eu ainda quero muita coisa, eu ainda não cheguei (+) por exemplo, eu quero fazer mestrado, eu quero lecionar, eu quero tentar o doutorado, então eu ainda quero muita coisa. [...] Eu estou contente com que eu tenho construído, sou bem feliz e satisfeita com que estou construindo, mas eu acho que, com a escolha do curso eu tô bem satisfeita, bem realizada sim. (entrevistada 5, realizada em jul/2019)

A entrevistada 4 ainda não se vê onde queria estar, não se imagina trabalhado futuramente onde trabalha hoje: Não, eu não me vejo trabalhando com que eu quero trabalhar “pro” resto da minha vida ainda, eu sei que eu tô no caminho,

mas não estou na área que eu quero tá, por hora. (entrevistada 4, realizada em jul/2019).

A entrevistada 1 também não está satisfeita com sua posição atual no mercado, “Agora eu tô em outro escritório de contabilidade, fazem três meses e pouco, quase 4 meses e eu não posso dizer que eu sou 100% satisfeita ainda lá”. (entrevistada 1, realizada em jul/2019)

Uma pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2018), em 1996, apontou que a participação da mulher no cenário contábil era de 27,45%, enquanto a dos homens era de 72,55%. Após 22 anos, os profissionais da contabilidade do sexo masculino representam (57,20%), enquanto as do sexo feminino representam (42,79%). E esse número não para de crescer segundo o CFC. Com a crescente da participação das mulheres no cenário contábil, se torna importante a opinião e conselho de quem já vivencia o dia-a-dia dessa profissão.

As entrevistadas ao final da entrevista deixaram suas mensagens de incentivo e maneiras de conseguir superar os desafios enfrentados enquanto mulheres e profissionais contábeis, mediante as experiências vividas. As falas delas refletem muito da criação que tiveram.

Eu acredito que assim como em outras profissões a profissão contábil ela não é uma profissão fácil, mesmo eu nunca tendo sentido essa, essa diferença em termos de eu ser mulher eu não realmente, parando para pensar assim, eu acredito que na profissão contábil eu nunca senti, alguma discriminação ou uma questão de ser julgado na minha capacidade. Mas eu acredito que é ainda uma profissão masculina, mas isso não é um impedimento assim (+) a mensagem que eu deixo é basta querer se a gente quiser se a gente se dedicar tempo dedicar um investimento no sentido de conhecimento de busca é possível então a mensagem é essa a quem deseja, a quem quer conseguir é possível alcançar. (entrevistada 2, realizada em jul/2019)

A entrevistada 2, teve uma criação mais tranquila, com liberdade conforme relatado por ela no início da entrevista, o que a faz acreditar mais em sua capacidade, e por isso nunca ter sentido com ela essa diferenciação. Essa postura mais confiante de si, pode ter sido desenvolvida ainda na sua infância.

Bem que elas não desistam, como já vi várias pessoas desistindo, é pela diferença né de mulher ter (+) ser, (+) um acho que, na visão de muitos menos confiabilidade, quanto a sua capacidade. Que elas não desistam, que elas têm a mesma capacidade do homem, não tem diferença, (+) e que aos poucos com luta e muita garra a gente vai conseguindo ganhar mais espaço. (entrevistada 3, realizada em jul/2019)

A entrevistada 3 teve em sua criação uma superproteção por parte de seus pais, e sua mensagem principal é não desistir de seus sonhos, e talvez porque ela mesma não poderia desistir de seus sonhos, pois parece que ela precisa a todo tempo provar para os seus pais sua capacidade de conseguir sozinha tudo o que ser propor a fazer. Inclusive sua fala também pode estar vinculada ao fato de momento a entrevistada estar desempregada.

Para não ter, (+) para não ter medo para não se, (+) como é que eu posso falar (+) não se abalar diante dos desafios, não (+) não se colocar em posição de inferioridade, para acreditar naquilo que ela quer e não deixar que outras pessoas digam que ela não pode fazer, porque quando a gente quer realmente uma coisa e a gente luta para que tudo aconteça a gente consegue muito. (entrevistada 1, realizada em jul/2019)

A entrevistada 1 foi a entrevistada que teve a criação mais rígida e restrita, em seu discurso ela fala em não ter medo e não se abalar. Pode ser que ela ainda esteja lutando contra esse medo, porque ela ainda tem essa postura submissa, conforme analisado no item 4.3, onde ela declara que para ser bem aceita no ambiente de trabalho, ela procura não chamar muita atenção e passar despercebido.

Calma, pra eu não fazer uma mensagem muito autoajuda porque também não é essa (+) não é essa pegada gente (+) ah, a gente não precisa de ajuda, a gente não precisa de cuidado, a gente não precisa de diferenciação, a gente não precisa de cotas, a gente não precisa de nada disso. Então a gente precisa de (+) a gente só precisa de entender a nossa posição, as vezes só se ver mesmo enquanto profissionais, e de atrevimento, de estudo, de esforço, de foco, primeira coisa primordial, você decidiu entrar nessa área, entenda que acabou a vida de não estudar, tu vai estudar, começou até pra sempre. (entrevistada 5, realizada em jul/2019)

A entrevistada 5 que foi criada por mãe solo mas teve uma figura paterna imposta por sua mãe por acreditar que ser necessário para criação, comenta que as mulheres não precisam ter esse cuidado diferenciado pelo fato de ser mulher, assim como ela também não acredita que precisava dessa figura paterna na sua infância.

A entrevistada 4 passou sua mensagem de forma bem sucinta, “Saiba que você vai enfrentar grandes desafios, mas em nenhum momento duvide do seu potencial” (entrevistada 4, realizada em jul/2019).

É possível observar algo em comum nas mensagens deixadas pelas entrevistadas, o incentivo a não desistir mesmo diante de tantos obstáculos, apenas pelo fato de ser mulher. Pelos discursos, todas concordam e enxergam que há essa

diferenciação entre homens e mulheres no mercado de trabalho em geral e não poderia ser diferente na profissão contábil, ainda mais por seu histórico tradicional masculino.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres têm conquistado, cada vez mais, seu espaço nas organizações e em ambientes de trabalho e cargos que antes eram ocupados apenas por homens. Mas, como consequência disso, enfrentam as disparidades de gênero, nos salários desiguais, nas limitações na carreira profissional e nas violências simbólicas sofridas e muitas vezes naturalizadas, por elas não perceberem ou entenderem que aconteceu com elas.

O objetivo desta pesquisa foi alcançado, por conseguir responder o problema proposto e analisar como a violência simbólica está colocada nos ambientes de trabalho, e de que forma essas violências se manifestam, especificamente em escritórios contábeis que foi o campo analisado por esta pesquisa.

Foi relatado ao longo da análise, a trajetória dessas profissionais desde o momento de inserção no mercado, evidenciando as situações de segregação, e de reprodução de estigmas em relação ao trabalho da mulher que não é considerada tão produtiva quanto um homem, por ter a vida dividida entre a criação dos filhos e os cuidados da casa, que não suporta a pressão do trabalho porque é o “sexo frágil”. Elas ocupam/ocuparam cargos intermediários, e apesar de serem jovens, neste tempo de atuação conseguiram observar e vivenciar diversas situações de violência simbólica.

A maioria das profissionais entrevistadas encontrou na busca por conhecimento e qualificação a maneira de superar a violência simbólica, a dominação masculina, e a segregação horizontal e vertical. Mesmo assim, elas continuam percebendo menores salários, e tem sua capacidade e habilidade profissional colocadas a prova constantemente, apenas pelo fato de ser mulher.

As diferenças de gênero e a própria violência simbólica pode ser naturalizada, e não reconhecida por vezes, por essas mulheres, pela forma como é imposta e praticada pela a cultura devido a incorporação do *habitus* que são adquiridas pela interiorização das estruturas sociais. Estruturas essas que são produzidas e reproduzidas e passadas por gerações.

Conclui-se que apesar de terem tido educação familiar diferentes, e vivenciado diversas situações em seus ambientes de trabalho, as entrevistadas

conseguiram observar essa assimetria de gênero em algum momento de sua trajetória profissional, mesmo que não tenha sido com elas. O que pode ter influenciado a forma como se portam e relacionam com o trabalho, precisando adotar um comportamento diferente, seja ele mais endurecido ou submisso.

A maioria das entrevistadas não souberam explicar o que é o fenômeno *glass ceiling*, apenas uma delas conseguiu explicar através de exemplos. O que reforça a naturalização da violência simbólica estudada por Bourdieu. No entanto, essas profissionais apontaram a dificuldade de efetivação no emprego, a realização de multitarefas, inclusive de ter que realizar trabalhos adicionais vinculados a esfera doméstica que não estariam diretamente vinculadas a função exercida.

As entrevistadas em sua maioria têm o desejo de ser mãe e sentem que precisam adiar esse desejo no momento por julgarem não ser fácil ou até mesmo possível conciliar esse período inicial da carreira com a maternidade, consequência da pressão que a sociedade exerce sobre as mulheres. O fato de ser mãe pode dificultar até mesmo a contratação ou manutenção no cargo desempenhado. Apenas uma delas não compartilha desse desejo de ser mãe.

Como sugestão para futuras pesquisas, recomenda-se a investigação dos tetos e paredes de vidro ultrapassadas por mulheres que já ocupem cargos de alto nível na hierarquia das organizações. Recomenda-se também investigar dados relacionados às mulheres, especificamente de profissionais contábeis nesse período de pandemia, e evidenciar qual as dificuldades enfrentadas por elas.

REFERENCIAS

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 33, n. 2, abr./jun. 2002.

BARBOSA, E. T. **Mulheres no conselho regional de contabilidade da Paraíba: uma análise à luz da teoria do poder simbólico de Bourdieu**. Orientadora: Márcia Zanievicz da Silva. 2017. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, 2017.

BOTELHO, L. de L. R.; MACEDO, M.; FIALHO, F. A. P. “Glass Ceiling” em empresas intensivas em conhecimento: desafios enfrentados por executivas em suas ascensões profissionais. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 30., 2010, São Carlos. **Anais [...]** São Carlos, 2010.

BONIATTI, A. O. et al. A Evolução da Mulher no Mercado Contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**. v. 2, n. 1, p. 19-27, 2014.

BRASIL, SENADO FEDERAL. **Art. 7º**. [S.l.]. Disponível em: https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.12.2016/art_7_.asp. Acesso em: 18 jul. 2020.

BROADBENT, J. & KIRKHAM, L. *Glass ceilings, glass cliffs or new worlds? Revisiting gender and accounting*. **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, v. 21, n. 4, p. 465–473, 2008.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BOURDIEU, Pierre. **Coisas ditas**. Tradução Cássia R.da Silveira e Denise Moreno Pegorim; revisão técnica Paula Montero. - São Paulo: Brasiliense, 2004.

BOURDIEU, Pierre. **Razões práticas: sobre a teoria da ação**. Tradução: Mariza Corrêa . 7 ed. - Campinas – SP: Papirus, 2005.

CASA NOVA, S. P. C. **Contabilidade das mulheres na universidade brasileira: lucros, e perdas, ingresso e permanência**. Tese de livre docência. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

COELHO, D. **Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras**. In: NEGRI, J. A.; NEGRI, F.; COELHO, D. Tecnologia, exportação e emprego. IPEA, Brasília, 2006.

COMMON BODY OF KNOWLEDGE (CBOK) **Mulheres na Auditoria Interna**, 2016. Disponível em: <https://na.theiia.org/translations/PublicDocuments/2016-CBOK-Women-in-IA-Portuguese.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, CFC. (2019). **Mulher Contabilista**. Disponível em: <https://cfc.org.br/projetos-programas/mulher-contabilista/>. Acesso em: 30 abr 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, CFC (2018). **O empoderamento das mulheres na contabilidade**. Disponível em: <http://cfc.org.br/noticias/o-empoderamento-das-mulheres-na-contabilidade>. Acesso em: 25 jun. 2020.

CONSELHO REGIONAL DE SANTA CATARINA, CRCSC (2013). **Domínio das contadoras**. Disponível em: <http://www.crcsc.org.br/noticia/view/2726>. Acesso em: 19 jul.2020

CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa** [recurso eletrônico]: escolhendo entre cinco abordagens/ John W. Creswell; tradução; Sandra Mallmann da Rosa; revisão técnica: Dirceu da Silva. 3ª ed. – Porto Alegre, Penso, 2018.

DAMBRIN, C. & LAMBERT, C. *Mothering or auditing? The case of two Big Four in France*. **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, v. 21, n. 4, p. 474-506, 2008.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. Tradução: Eduardo Brandão – 2ª ed. São Paulo, 1999.

EXAME, 2020. **Aliar trabalho e filhos continua mais difícil para mulheres do que homens**. Disponível em: <https://exame.com/carreira/aliar-trabalho-e-filhos-continua-mais-dificil-para-mulheres-do-que-homens/>. Acesso em: 18 jul. 2020.

EXAME NACIONAL DE DESEMPENHO DE ESTUDANTES, ENADE. (2015). **Relatório Síntese do curso de Ciências Contábeis**. Disponível em: http://download.inep.gov.br/educacao_superior/enade/relatorio_sintese/2015/ciencia_scontabeis.pdf. Acesso em: 30 abr. 2019.

FLICK, Uwe. **Introdução a metodologia de pesquisa**: um guia para estudantes. Tradução: Magda Lopes. Porto Alegre: Penso, 2013.

FRASER, M.; GONDIM, S. **Da fala do outro ao texto negociado**: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. *Padéia*, v. 14, n. 28, p. 139-152, 2004.

GIL, A. C. **Como elaborar uma monografia**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GAMMIE, E., GAMMIE, B., MATSON, M. e DUNCAN, F. **Women of ICAS reaching the top: the demise of the glass ceiling**. *The Institute of Chartered Accountants of Scotland*, 2007.

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

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Les paradigmes sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe: quel renouvellement de l'épistémologie du travail? In: DURAND J. P.; LINHART, D. **Les Ressorts de la mobilisation au travail**. Paris: Octarès, p.263-272, 2005.

INFOMONEY, **Taxa de desemprego das mulheres é 39,4% superior à dos homens, diz IBGE**. Disponível em: [//www.infomoney.com.br/economia/taxa-de-desemprego-das-mulheres-e-394-superior-a-dos-homens-diz-ibge/](http://www.infomoney.com.br/economia/taxa-de-desemprego-das-mulheres-e-394-superior-a-dos-homens-diz-ibge/). Acesso em: 19 jul. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, (2018). **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 13 nov.2019.

ITTONEN, K., VÄHÄMAA, E., & VÄHÄMAA, S. *Female auditors and accruals quality*. **Accounting Horizons**, v. 27, n. 2, p. 205-228, 2013.

KIRKHAM, L. *Integrating herstory and history in accounting*. **Accounting, Organizations and Society**, v. 17, p. 287-297, 1992.

KITCHIN, Paul James; HOWE, P. David. How can the social theory of Pierre Bourdieu assist sport management research? **Sport Management Review**, v. 16, n. 2, p. 123-134, 2013.

LAMEIRAS, M. A. P. **Efeitos da população economicamente ativa sobre a taxa de desemprego**. Brasília, DF: IPEA, 2013.

LIMA, A. L. C. **Um estudo sobre a percepção das contadoras paraibanas em relação a maternidade e profissão**. Orientadora: Victoria Puntriano Zuniga de Melo. 2020. Monografia (Graduação em Contabilidade). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2020.

LIMA, L. C.; LUCAS, A. C.; FISCHER, A. L. Construção da identidade profissional de mulheres gestoras em empresas de médio e grande porte. **Revista Pensamento & Realidade**, v. 26, n. 2, p. 3-21, 2011.

LEHMAN, C. R. "Herstory" in accounting: the first eighty years. **Accounting, Organizations and Society**, v. 17, n. 3-4 , 261-285, 1992.

LEMONS JUNIOR, L. C.; SANTINI, R. B.; SILVEIRA, N. S. P. da. A Feminização da Área Contábil: um Estudo Qualitativo Básico. **REPeC**, Brasília, v. 9, n. 1, p. 64-83, jan./mar. 2015.

LOFT, A. Accountancy and the gendered division of labour: a review essay. **Accounting, Organizations and Society**, v. 17, n. 3-4, p.367-378, 1992.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista** (6a ed.). Petrópolis-RJ: Editoria Vozes, 1997.

LUCA, M. M. M.; GOMES, C. A. S.; CORRÊA, D. M. M. C.; DOMINGOS, S. R. M. Participação feminina na produção científica em contabilidade publicada nos anais dos eventos Enanpad, congresso USP de Controladoria e Contabilidade e congresso ANPCONT. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 5, n. 11, p. 145-164, 2011.

MORENO, M. M.; SANTOS, F. V. dos; SANTOS, C. B. dos. **O Fortalecimento da Mulher na Área contábil – Crescimento e Valorização Profissional**. Estudos, Goiânia, v. 42, n. 2, p. 201- 210, abr./jun. 2015.

MOTA, E. R. C.F., & Souza, M. A. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão. **Congresso Virtual Brasileiro - Administração**, v. 1, p. 1-16, 2013.

MCKEEN, C. A. & RICHARDSON, A. J. *Education, employment and certification: an oral history of the entry of women into the Canadian accounting profession*. **Business and Economic History**, v. 27, n. 2, p. 500-532, 1998.

MILLER, W.; KERR, B.; REID, M. *A national study of gender-based occupational segregation in municipal bureaucracies: persistence of glass walls?* **Public Administration Review**, v. 59, n.3, p. 218-230, may/june 1999.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ONU Mulheres (Brasil). Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/>. Acesso 16 jul. 2020.

RICHARDSON, Roberto Jarry *et al.* **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1985.

ROBERTS, J. & COUTTS, J. *Feminization and professionalization: a review of an emerging literature on the development of accounting in the United Kingdom*. **Accounting, Organizations and Society**, v. 17, p. 379-395, 1992.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995.

SILVA, C. N.; ANZILAGO, M.; LUCAS, A. C. **A mulher contabilista nas publicações acadêmicas brasileiras**. In: XV Congresso da USP de Controladoria e Contabilidade, 2015, São Paulo.

SILVA, S. M. C. da. **Tetos de Vitrais: Gênero e Raça na Contabilidade no Brasil**. 2016. 238 f. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

SOUZA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, São Paulo, vol. 30, n. 87, mai/ago 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ea/v30n87/0103-4014-ea-30-87-00123.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2020.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

TILLY, L. A. Gênero, história das mulheres e história social. **Cadernos Pagu**, v. 3, p. 29-62, 1994. Artigo original publicado com o título: "*Genre, histoire des femmes et histoire sociale*", *Geneses*, v. 2, p. 148-166, 1990.

VEJA, 2018. **Mesmo estudando mais, mulheres ganham menos que homens**. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/mesmo-estudando-menos-mulheres-ganham-menos-que-homens/>. Acesso em 17 jul. 2020.



APÊNDICE A – Termo de Consentimento

Universidade Federal da Paraíba
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Finanças e Contabilidade



Prezada Senhora,

Essa pesquisa visa subsidiar o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) que tem como objetivo analisar a violência simbólica enfrentada por funcionárias que trabalham e/ou trabalharam em escritórios de contabilidade na cidade de João Pessoa.

Considerando que fui informada do objetivo e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação, dos procedimentos e riscos decorrentes deste estudo, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados com finalidade exclusivamente científica, sobretudo para desenvolvimento do TCC da aluna. Caso decida não participar do estudo, fui informada que posso desistir de participar a qualquer momento da pesquisa, bastando que informe minha decisão às pesquisadoras.

() SIM

() NÃO

Assinatura

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista semiestruturada

Dados da Entrevistada:

Nº: _____

Local de realização: _____

Data: _____

Início/Término: _____ / _____

Identificação

Nome da profissional: _____

Idade: _____

Estado civil: _____

Instituição de ensino: _____

Perguntas

01. Fale como foi criada por seus pais ou responsáveis.
02. Como e por que você ingressou na contabilidade?
03. Sua família influenciou em sua decisão? De que forma?
04. Conte-nos sobre sua trajetória profissional na contabilidade. Tempo de atuação na contabilidade
05. Fale sobre sua atuação como contadora.
06. De que maneira você enxerga uma mulher liderando uma empresa contábil?
07. Como você age para ser aceita pelo seu grupo de trabalho?
08. Que postura você deve adotar/adotou para ser bem-sucedida em sua carreira como contabilista?
09. Em que aspectos você se sente igual ou diferente dos seus colegas de profissão?
10. Já se sentiu desconfortável com alguma situação de trabalho relacionado ao fato de ser mulher?
11. Alguém já julgou que você não iria conseguir fazer algo por ser mulher?
12. Houve algum impedimento na sua trajetória profissional pelo fato de ser mulher?
13. Você conhece ou já ouviu falar sobre o fenômeno *glass ceiling* (teto de vidro)?
14. Você pretende ser mãe futuramente?
15. Você acredita que a maternidade interferiria na sua vida profissional?
16. Você se sente realizada como profissional de contabilidade?
17. De alguma forma a contabilidade atrapalhou/atrapalha suas atividades pessoais?
18. Qual mensagem você deixaria para mulheres que desejam ingressar nessa área.

APÊNDICE C - Termo de originalidade

Eu, Thamara Ataide Costa, Matrícula: 11403396,

Declaro que o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) intitulado: **VIOLÊNCIA SIMBÓLICA SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO EM FUNCIONÁRIAS DE ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS NA CIDADE DE JOÃO PESSOA** apresentado ao professor (a): Dra. Victoria Puntriano Zuniga de Melo, como parte das avaliações do Curso de Ciências Contábeis no período: 2019.3, é fruto de minha própria elaboração, havendo sido baseado em fontes teóricas devidamente referenciadas e obedecendo os padrões nacionais para referências diretas e indiretas, e em hipótese alguma representa plágio de material ora existente e disponível em qualquer meio. Dou fé, sob as penalidades previstas nos artigos 297 – 299 do Decreto-Lei Nº 2.848/1940 – Código Penal Brasileiro, como também declaro não infringir nenhum dispositivo da Lei nº 9.610/98 – Lei dos Direitos Autorais.

Portanto, ficam a Instituição, o orientador e os demais membros da banca examinadora isentos de qualquer ação negligente da minha parte, pela veracidade e originalidade desta obra.

João Pessoa, 23 de Julho de 2020

Thamara Ataide Costa
