

## **Rompendo Paredes, Vigas e o Teto de Vidro: História Oral das Trajetórias de Mulheres na Contabilidade Pública**

**Aleff dos Santos Santana**  
Universidade Federal do Pará (UFPA)  
*E-mail: aleffsantana1802@gmail.com*

**Adelaine Brandão Soares**  
Universidade Federal do Pará (UFPA)  
*E-mail: soares.adelaine@gmail.com*

**Jessika Jhennifer da Silva Carvalho**  
Universidade Federal do Pará (UFPA)  
*E-mail: jessikacarvalhoadv@gmail.com*

### **Resumo**

Este artigo tem como objetivo analisar as trajetórias de mulheres que atuam na contabilidade pública à luz do fenômeno do teto de vidro. Sob a perspectiva da pesquisa qualitativa, aplicou-se o método da história oral. Para efeito, foram coletados depoimentos, por meio de entrevistas semiestruturadas, com a participação de 3 (três) servidoras públicas da Diretoria de Finanças e Contabilidade (DFC) da maior Instituição de Ensino Superior (IES) da região Norte do Brasil. A contribuição acadêmica desta pesquisa é dupla: (i) na literatura de gênero, soma ao mostrar que as possíveis limitações profissionais na administração pública, impostas pelo sexo, podem ser mínimas em organizações governamentais de educação; e (ii) na literatura da contabilidade, contribui ao evidenciar a importância do desenvolvimento profissional contábil das mulheres para o alcance de cargos de chefia, assim como para rupturas de paradigmas sociais. Os resultados demonstram que as mulheres entrevistadas não têm barreiras para assumirem cargos de chefia. Apesar de resultados anteriores contrários, foi possível auferir que as servidoras públicas participantes do estudo reconhecem que as mulheres estão rompendo, não somente com o teto, mas com toda a estrutura organizacional de vidro do setor público. Todavia, persiste a percepção de vestígios de preconceito de gênero no ambiente de trabalho governamental.

**Palavras-chave:** Teto de Vidro; Contabilidade Pública; Trajetórias das Mulheres; História Oral.

**Linha Temática:** Outros Temas Relevantes em Contabilidade.

## 1 Introdução

Em 1950 as mulheres correspondiam somente 4% do mercado de trabalho contábil, situação que mudou, em 2016, com o aumento dessa representatividade para 51% (Lemos Júnior, Santini & Silveira, 2015). As lutas das mulheres contra o preconceito e, primordialmente, em desfavor da existência de barreiras profissionais têm sido objeto de diversos estudos acadêmicos (Powell & Butterfield, 1994; Vaz, 2013; Palotti & Freire, 2015; Silva, 2016; Oliveira & Woida, 2018; Arruda & Sá, 2019). Esses embates sociais do público feminino visam uma maior valorização, melhores cargos, salários e reconhecimento profissional na contabilidade (Lemos Júnior, Santini & Silveira, 2015).

Porém, pesquisas apontam resistência no setor público, persistindo as barreiras para o alcance de cargos hierarquicamente importantes dentro das organizações governamentais (Abreu & Meirelles, 2012). Os estudos também revelam a necessidade de aprofundamento do fenômeno, tendo em vista a raridade de investigações científicas acerca das mulheres na administração pública brasileira (Barroso, 2015).

Nesse sentido, este estudo tem como objetivo analisar as trajetórias de mulheres que atuam na contabilidade pública à luz do fenômeno do teto de vidro. O método da história oral foi utilizado para a coleta de depoimentos, por meio de entrevistas semiestruturadas, com a participação de 3 (três) servidoras públicas da Diretoria de Finanças e Contabilidade (DFC) da maior Instituição de Ensino Superior (IES) pública da região norte do Brasil.

A contribuição desta pesquisa é dupla. Primeiro, na literatura de gênero, mostra que as possíveis limitações profissionais na administração pública, impostas pelo sexo, podem ser mínimas em organizações governamentais de educação. Segundo, na literatura de contabilidade, evidencia a importância do desenvolvimento profissional contábil das mulheres para o alcance de cargos de chefia, assim como para rupturas de paradigmas sociais.

Este estudo, além desta introdução, apresenta uma breve contextualização do tema. Na terceira seção é apresentada a sustentação teórica, seguida da abordagem metodológica adotada para o desenvolvimento deste trabalho. Na quinta seção são evidenciados e discutidos os principais resultados e, por fim, as considerações finais da pesquisa.

## 2 Contextualização

Antecedendo o período das guerras mundiais, o homem era visto como o único provedor da família, enquanto a mulher era responsável por manter o lar e cuidar dos filhos (Boniatti et al., 2014). Em virtude dessas funções pré-estabelecidas, as mulheres não podiam exercer atividades consideradas masculinas. Dessa forma, criou-se uma separação entre profissões exclusivamente para mulheres e profissões restritas aos homens (Feitosa & Albuquerque, 2019).

No período das duas grandes guerras mundiais (1914 a 1945), as mulheres começaram a assumir um papel importante fora do lar. Os maridos saíam para lutar e defender o país e muitas vezes não retornavam à casa, ou quando voltavam estavam impossibilitados de trabalhar. Assim, coube às mulheres arcarem com a função deles nas indústrias, no campo e no provento da família (Schlickmann & Pizarro, 2013).

No pós-guerra houve um aumento no número de mulheres no mercado de trabalho, relacionado ao crescimento dos níveis de escolaridade destas. O ambiente de trabalho era preconceituoso e os salários inferiores aos dos homens. Porém, mesmo diante de tantos desafios,

as mulheres sempre buscaram se destacar para alcançar cargos de liderança que antes eram ocupados por um público restritamente masculino (Araújo & Ribeiro, 2002).

A partir das mudanças sociais de 1930, o mercado de trabalho se modificou. A mulher começou a ser aceita e a ter seu trabalho valorizado. A legislação trabalhista criada no governo Vargas proporcionou alguma igualdade entre homens e mulheres quanto à carga horária de trabalho, aumentando o espaço e melhorando as condições de emprego do público feminino (Império et al., 2019). Mesmo com a evolução do comércio e do direito do trabalho, questões basicamente culturais levaram as empresas a concederem cargos de maior hierarquia para os homens, gerando o preconceito como obstáculo enfrentado pelas mulheres nessas organizações. Além disso, a falta de oportunidade e a dificuldade de conciliar o tempo entre os afazeres domésticos e os profissionais também são fatores que levam a esse impasse (Boniatti et al., 2014).

O preconceito gerou um fenômeno denominado teto de vidro. Fragilidades, barreiras, vulnerabilidade no ambiente de trabalho são exemplos de algumas características dessa eventualidade ligada às mulheres. A persistência dessa modalidade de discriminação exclui o público feminino do processo decisório da maioria das organizações (Rodrigues & Silva, 2015).

Atualmente, independentemente da profissão, o preconceito de gênero é uma prática ilícita no Brasil. A igualdade é um direito fundamental previsto no artigo 5º da Constituição Federal de 1988. De acordo com a redenção da carta magna, não existe distinção de qualquer natureza, garantindo-se assim a inviolabilidade dessa prerrogativa constitucional. Porém, dúvidas acerca do cumprimento desse aparato legal são os motivadores do presente estudo, principalmente mediante as evidências da persistência do preconceito de gênero. Na próxima seção apresentamos a sustentação teórica deste trabalho acadêmico.

### 3 Sustentação Teórica

#### 3.1 A Mulher no Mercado de Trabalho

Diversos estudos (Bruschini & Puppim, 2004; Matos & Machado, 2006; Frankel, 2007; Silva (2016); Oliveira & Woida, 2018; Carneiro, Frare & Gomes, 2019) se dedicam a investigar a questão de gênero no mercado de trabalho. Tratando-se especificamente do setor contábil e à inserção de mulheres neste setor, Bruschini e Puppim (2004) ressaltam que embora muitas mulheres estejam ocupando novos e promissores espaços de trabalho, com características bastante similares aos dos postos historicamente ocupados pelos homens, elas permanecem submetidas às desigualdades remuneratórias, ascensão profissional ao status (Silva, 2016).

Por outro lado, de acordo com Frankel (2007), a dificuldade que as mulheres têm para alcançar cargos de maior hierarquia acontece a partir da história da criação de uma cultura organizacional, uma vez que, elas sempre influenciaram rumos, mudanças e resultados, ainda que possuidoras de pouca ou nenhuma autoridade formal, demonstrando indícios de liderança (Carneiro, Frare & Gomes, 2019). Devido a isso, muitas mulheres assumem cargos de gerência executiva e incorporam traços identitários gerenciais, evidentemente influenciados por valores masculinos, ao mesmo tempo em que acumulam outros papéis que assumem na vida pessoal, tais como os de mãe e esposa (Miranda et al., 2012).

Matos e Machado (2006) mostram que, desde 1979, as mulheres apresentam sistematicamente mais anos de estudo em relação aos homens. No entanto, o maior número médio de anos de escolaridade das mulheres, uma vez inseridas no mercado de trabalho, não se traduz necessariamente em maior remuneração média em relação à recebida pelos homens.

Além disso, a mulher executiva ainda passa pela discriminação, pois na relação organizacional entre homem e mulher a sexualidade e o temor do seu uso indevido ocasionam dois preconceitos: primeiro, que a mulher só alcançará cargos executivos quando usar sua sexualidade; segundo, que ela ao se comportar “como homem” será respeitada e valorizada (Carvalho Neto, Tanure & Andrade, 2010).

De acordo com Miranda et al. (2012) há dois caminhos para que as mulheres possam assumir cargos de gerência. No primeiro, a mulher se dedica, prioritariamente, a sua vida profissional, buscando sempre maior capacitação como em cursos de pós-graduação e de capacitação. O outro caminho é a mulher se realizar pessoalmente, para depois começar a investir mais na sua carreira profissional. Logo, o primeiro caminho é marcado pela realização profissional e depois a realização pessoal. E o segundo, a ênfase está na realização pessoal seguida da profissional.

### 3.2 Glass Ceiling

Segundo Steil (1997), o fenômeno teto de vidro surge na década de 80, nos Estados Unidos, para demonstrar as barreiras que as mulheres enfrentam nas organizações em relação a ascensão a cargos de níveis mais elevados. Principalmente, em consequência do aumento da presença de mulheres no mercado de trabalho, que cada dia mais estão ocupando espaço na realidade social, cultural, profissional e política, que, tradicionalmente, apenas homens ocupavam.

O teto de vidro prejudicaria as mulheres no sentido coletivo, fazendo surgir barreiras bloqueando o crescimento individual, em decorrência unicamente de seu gênero e não por incapacidade de assumirem cargos de chefia nas organizações (Steil, 1997). Esse fenômeno se caracteriza “pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, consequentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações” (Vaz, 2013, p.765).

Para Meyerson & Fletcher (2000) as barreiras de vidro vão além do teto, pois existe outros fatores que impossibilitam o crescimento das mulheres como profissionais, assim, não só o teto, mas as “paredes” e “vigas” da estrutura organizacional de um empresas seriam obstáculos a serem enfrentados por elas. Ou seja, o fenômeno do teto de vidro aumenta em proporção ao ser considerado na relação de poder no que concerne a questão da desigualdade de gênero, primordialmente, quando levamos em consideração sua utilização como forma de opressão.

Nas décadas de 70 e 80 surgiram críticas sobre os padrões estabelecidos nas teorias das organizações, que influenciaram um aparato de ideias, fusão da metodologia etnológica, teoria crítica e do marxismo. O próprio feminismo emerge de novas perspectivas que visam a identificação dos mais diversos paradigmas sociológicos (Clegg, 1999).

A teoria das organizações se manteve intacta, mesmo após todas essas críticas. Miranda (2006) afirma que o gênero como base se apresenta em quase todos os processos da vida organizacional, incluindo brincadeiras, metáforas utilizadas, políticas administrativas, linguagem corporal e o ambiente, que evidencia o fenômeno do teto de vidro intrínseco nas organizações.

Carneiro, Frare & Gomes (2019) enumeram fatores que interferem demasiadamente no fenômeno do teto de vidro ou *Glass Ceiling*, são esses: discriminação, preconceito, estrutura e cultura organizacional, falta de orientação, não flexibilização de horários, ausência de experiências desafiadoras, diferença salarial, ausência de respeito, apoio e autoridade, dentre outros.

Martin (2000) sugere que o conflito existente entre homens e mulheres nas organizações é



frequentemente encoberto ou escondido nas entrelinhas do convívio social do trabalho, de maneira análoga às formas mais sutis de discriminação. Neste sentido, precisa-se que as organizações tratem esses conflitos de forma séria e nítida, para que assim se combata tais discriminações.

Probst (2003) afirma que, nos últimos anos, a discriminação vem seguindo os passos da inserção da mulher no mercado de trabalho. Para o autor, tanto os setores formais, quanto os informais apresentam problemas de desigualdade salarial entre homens e mulheres, bem como preconceito quanto à qualidade dos serviços prestados pelas mulheres.

Meyer (2000) ao analisar essa relação entre gênero e organização, sugere que nelas existem redes emaranhadas de relações, nas quais a questão do gênero se encontra profundamente envolvida e incrustada. Não se trata apenas de uma questão formal de organograma, mas de uma rede de relações formais e informais que todos os dias perpassam na organização.

No processo de reestruturação produtiva, “essas questões de gênero emergem em maior intensidade, visto que as organizações têm procurado por diversidade para a formação de seus quadros de pessoal, visando a promover a criatividade e flexibilidade em seus produtos e processos” (Miranda, 2006, p.60), decorrente, principalmente, após ao período pós-guerra que deu às mulheres direitos diante da ruptura de paradigmas sociais.

As organizações, em uma visão geral, têm sido receptivas ao trabalho feminino. Essa receptividade, no entanto, deve ser avaliada com atenção, pois estudo como o que preceitua Souza e Guimarães (2000) indicam que mesmo com maior abertura para a entrada de mulheres nas organizações em postos gerenciais, não são todos os postos que se mostram disponíveis para serem ocupados. Isso demonstra que apesar da expansão da mulher no mercado de trabalho, as mesmas sofrem com dificuldade de acesso a determinados cargos, considerando-se a exigência maior de qualificação para ascensão de carreira.

De acordo com Silva & Firmino (2015) às desigualdades de gênero são sequelas de um sistema escravocrata estabelecido no Brasil. A análise privilegiada dessas desigualdades pode ser feita diretamente no mercado de trabalho, tendo em vista que esse ambiente é composto por etapas particularmente indispensáveis no percurso socioeconômico dos indivíduos (Lima, Rios & França, 2013).

Assim, características educacionais influenciam na posição inicial de ingresso no mercado de trabalho e geram uma forte consequência sobre a trajetória subsequente dos indivíduos, porém, os efeitos discriminatórios de gênero e raça, produzidos pelo mercado, dificultam o acesso a determinados ramos de atividade (Lima, Rios & França, 2013).

Além disso, Carvalho et al. (2001) observam que o fator histórico tem evidenciado as diferenças entre os sexos, tendo em vista que essas desigualdades estabelecem sinais de superioridade entre os homens em relação às mulheres. Os estereótipos machistas estão tão entranhados culturalmente que passam despercebidos por suas próprias vítimas (Carvalho Neto, Tanure & Andrade, 2010).

Belle (1993) reflete que não existem mais espaços reservados, com funções definidas em caráter definitivo ou muros intransponíveis entre o feminino e o masculino. No entanto, percebe-se que há uma segregação velada e disfarçada no ambiente organizacional, mesmo com tantos avanços ocorridos em muitas organizações. Um exemplo seria a licença-maternidade, que deveria ser encarada como um benefício tanto para homens quanto para mulheres, quando incluída no mundo competitivo da gerência, passa a ser um aspecto negativo na avaliação da mulher (Miranda et al., 2013).

O fenômeno teto de vidro existe nos ambientes organizacionais e no que tange a relação hierárquica, reflete-se em mecanismo de segregação, que pode ser identificado na diferença em oportunidades de carreira entre homens e mulheres que impedem a ascensão profissional.

### **3.3 O Fenômeno Teto de Vidro em Entidades do Setor Público**

Segundo Vaz e Hoffman (2011) as mulheres atuam em mais setores sociais da administração pública direta, tais como o Ministério da Cultura, da Educação, da Saúde e o Ministério da Previdência e Assistência Social. Já nas áreas de missão econômica, de infraestrutura e administrativa, a presença das mulheres é incipiente.

A Constituição de 1934 acrescentou a igualdade na seleção de pessoas para ocupar os cargos públicos. Assim, para efetivar o ingresso no serviço público, a escolha é feita mediante o mérito, garantindo igual remuneração para quem exercesse atividades com atribuições iguais. Portanto, permanece a exigência de que o servidor nomeado seja aprovado em concurso público por meio de provas ou provas e títulos, para a efetividade da isonomia ao acesso à cargos públicos (Palotti & Freire, 2015).

Por mais, Palotti & Freire (2015) destacam que nas últimas duas décadas o perfil dos servidores públicos vem mudando. Pois agora se centra na demanda por servidores mais qualificados, evidenciada pelo crescente recrutamento de servidores para cargos de nível superior por meio de concursos públicos, enquanto a busca por profissionais de nível médio e fundamental permanece estagnada. Dado preocupante, haja vista no que tange às mulheres, percebe-se que é onde estão mais alocadas.

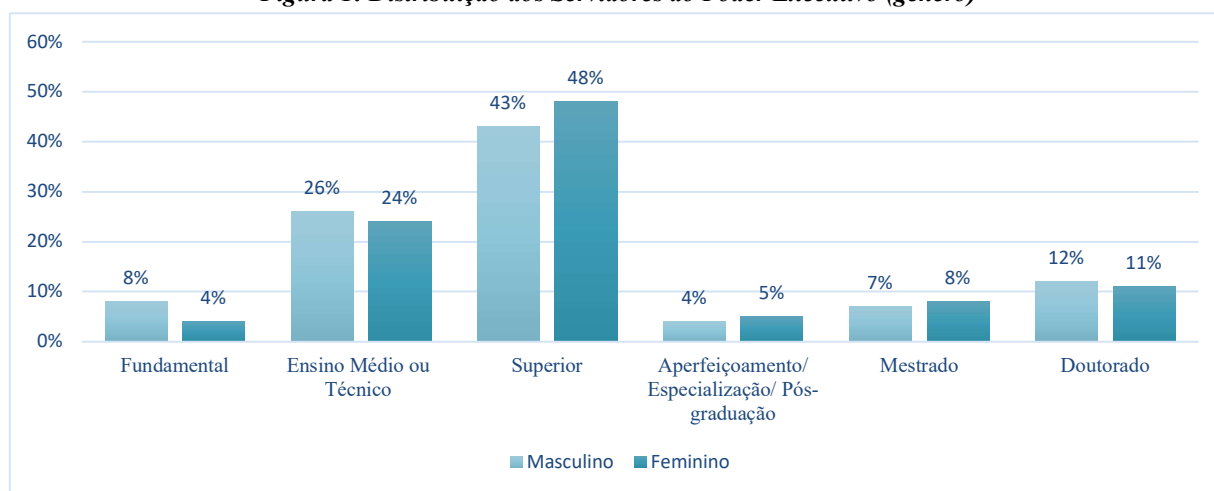
Não obstante a igual oportunidade de acesso conferida a homens e mulheres às diferentes carreiras do setor público, o Estado apresenta em seus quadros um padrão de inserção ocupacional diferenciado entre os sexos.

Para Abreu & Meirelles (2012), quando se analisa a ascensão profissional das mulheres, percebe-se que há maior resistência do que no setor privado, considerando as barreiras aos cargos de chefia. Segundo Moraes et al. (2006), ao se perguntar se há discriminação com relação à mulher no serviço público federal, 68% dos respondentes indicaram que sim. Sendo que entre as mulheres, a percepção da discriminação é maior, 85%, do que entre os homens, 57%.

No setor público o fenômeno do teto de vidro é percebido ao analisarmos a participação das mulheres em cargos de comissão do grupo de direção e assessoramento superiores (chamados de DAS). Os cargos se destinam às atribuições de direção, chefia e assessoramento no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Em geral esses cargos são preenchidos por nomeação e são de caráter provisório, podendo ser ocupados por servidores de carreira do Estado. Existem 6 níveis de DAS, isto é, quanto maior o nível decisório maior é o nível do posto de trabalho.

Os resultados da pesquisa do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (2014), evidenciou que apenas 19% dos cargos DAS são de mulheres, comprovando que apesar de avanços consideráveis, as mulheres ainda não estão em posições de comando. A seguir apresentamos a distribuição dos Servidores do Poder Executivo, conforme o sexo e o nível de escolaridade (Figura 1).

**Figura 1: Distribuição dos Servidores do Poder Executivo (gênero)**



Fonte: Enap Estudos, Servidores Públicos Federais - Gênero, 2014.

Nota: A escolaridade somente é informada quando o servidor ingressa no serviço público, não necessariamente se refere à situação atual do servidor.

Dessa forma, a qualificação não explica a defasagem das mulheres em relação aos homens nos cargos de chefia, mas os fatores discriminatórios, à divisão sexual do trabalho que sobrecarrega as mulheres e às expectativas de gênero impostas pelo processo de socialização (Firmino & Silva, 2014).

As mulheres, quando preferem não ascender profissionalmente é por medo dos obstáculos, bem como dos conflitos que emergem para elas conciliarem a vida profissional com a vida pessoal (familiar), normalmente esses receios são intensificados nas posições de comando e nas carreiras de maior prestígio (Vaz, 2013).

Outra crítica interessante é a falta de utilização de critérios técnicos, objetivos e públicos para cargos de comissão, que não precisam de concurso público. Para Vaz (2013, p. 788):

Na administração pública federal, justamente para os altos postos de comando – os cargos em comissão – inexistente a obrigatoriedade de realização de concurso público para contratação de servidores. O acesso a esses cargos ocorre por nomeação, inclusive de indivíduos que não sejam servidores de carreira do Estado. Assim, não há garantias de que a seleção siga critérios técnicos e universais.

Deve-se compreender que a situação de desigualdade entre mulheres e homens, bem como as desigualdades étnica, racial, de identidade de gênero, de orientação sexual e de classe entre as mulheres, como estruturantes da sociedade brasileira, é necessária para se pensar em como cada órgão pode contribuir para o enfrentamento dessas desigualdades com suas ações (Brasil, 2014).

Firmino & Silva (2015) concluem que para se pensar em igualdade de oportunidades, a mudança institucional é necessária no mercado de trabalho, nos órgãos de governo e na sociedade. Sugere a equiparação de licenças de paternidade e maternidade, criação de estruturas adequadas para cuidado de filha(o)s e cotas para acesso a comitês ou conselhos executivos.

#### 4 Abordagem Metodológica

Esta pesquisa objetivou analisar as trajetórias de mulheres que atuam na contabilidade pública à luz do fenômeno do teto de vidro. Para isso, aplicou-se, sob uma perspectiva qualitativa, o método da história oral. Segundo Matos & Senna (2011), a fonte oral permite novas concepções historiográficas e contribui com o entendimento do objeto investigado a partir de uma dimensão vivenciada. Além disso, as informações geradas por essa modalidade de pesquisa têm a mesma validade dos dados coletados de fontes tradicionais (Perazzo, 2015). A história oral apresenta algumas vertentes de investigação científica, dentre elas a produção do conhecimento por meio das trajetórias pessoais (Gonçalves & Lisboa, 2007).

A justificativa em utilizar esta abordagem metodológica decorre do fato da história oral se revelar como instrumento alternativo e importante no entendimento dos ambientes organizacionais (Gomes & Santana, 2010). Neste estudo, usa-se o método para compreender a atuação do público feminino no ambiente organizacional governamental, partindo-se da premissa de persistência das barreiras de ascensão profissional enfrentadas pelas mulheres no setor público (Abreu & Meirelles, 2012).

O método da história oral pode ser aplicado a partir de três técnicas: História Oral Temática, História Oral de Vida e Tradição Oral (Ribeiro & Machado, 2014). A finalidade deste estudo está voltada para um ponto em particular nas trajetórias de mulheres que atuam na contabilidade pública - o fenômeno teto de vidro. Nesse sentido, escolheu-se a técnica de história oral temática, pois possibilita a coleta de opinião de determinado público voltada para um tema ou assunto específico (Barros, 2005).

A história oral é um método que utiliza entrevistas para a construção de determinada fonte de dados ou conhecimento (Freund, 2013). Dessa forma, foram entrevistadas mulheres que trabalham ou já trabalharam na Diretoria de Finanças e Contabilidade (DFC) de uma Instituição de Ensino Superior (IES) pública, situada na Cidade de Belém, Estado do Pará. A escolha da organização governamental de atividade no campo educacional se fundamenta na demanda da literatura (Atanázio Júnior et al., 2016). Já, a opção pela referida instituição foi motivada por seu reconhecimento nacional em ser a maior IES da região norte do Brasil.

Os pesquisadores realizaram uma visita *in loco* e convidaram as servidoras públicas da DFC a participarem da pesquisa. Destas, três manifestaram interesse em colaborar de forma voluntária com o presente estudo. As entrevistas foram marcadas levando em consideração as disponibilidades de horários e as sugestões de locais apontadas pelas participantes. A coleta dos depoimentos aconteceu de acordo com os agendamentos pré-definidos. Na Tabela 1 apresentamos uma descrição sucinta das entrevistadas.

**Tabela 1: Descrição Sucinta das Entrevistadas**

Identificação	Formação	Cargo	Tempo de Serviço (anos)
Servidora Pública 01	Técnica em Contabilidade	Técnica em Contabilidade	42
Servidora Pública 02	Bacharel em Ciências Contábeis	Auxiliar Administrativo	24
Servidora Pública 03	Bacharel em Ciências Contábeis	Contadora	11

Fonte: Dados da Pesquisa.





100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



Antes do início das entrevistas o objetivo da pesquisa foi explicado para as participantes, assim como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecimento (TCLE) foi assinado por elas e entregue aos pesquisadores. As entrevistas foram gravadas individualmente, todas foram transcritas, totalizando 13 páginas. Alguns trechos dos depoimentos relatam situações de preconceitos vivenciados pelas participantes, em vista disso, desejando preservar a integridade física e moral, as mesmas receberam identificação especial no lugar de seus nomes, conforme Tabela 1.

A coleta dos dados ocorreu por meio de um questionário semiestruturado, construído com base na literatura sobre a temática. Vale ressaltar que um pré-teste foi feito com uma das participantes (escolhida aleatoriamente), que aprovou o instrumento de coleta de informações da pesquisa. Na Tabela 2 apresentamos as perguntas efetuadas às entrevistadas.

*Tabela 2: Perguntas Efetuadas às Entrevistadas*

Grupos de Análise	Perguntas
<b>Mulher na Contabilidade Pública</b>	Quais fatores levaram você a escolher a contabilidade pública?
	Quando você ingressou no serviço público o número de mulheres na contabilidade era superior ou inferior ao número de homens? Esse cenário mudou?
	Quando você ingressou no serviço público as mulheres do seu setor tinham cargos de chefia?
	Quais dificuldades você enfrentou no exercício do seu cargo?
	Como você descreve a sua experiência com a contabilidade pública?
<b>Fenômeno Teto de Vidro</b>	Por ser mulher você já sofreu preconceitos do sexo oposto ou até mesmo de outras mulheres na função que desenvolve?
	Quais as principais barreiras enfrentadas pelas mulheres do seu setor por serem do gênero feminino?
	Você acredita que para as mulheres ainda é mais difícil alcançar cargos de chefia na instituição que trabalha? Por quê?
	O que você tem a dizer sobre o espaço que a mulher vem adquirindo no serviço público?
	Comparando o cenário do momento da sua entrada no serviço público e os dias atuais, você percebe uma valorização da mulher quanto profissional da contabilidade pública?

Fonte: Dados da Pesquisa.

As perguntas foram divididas em dois grupos de análise: I - A mulher na Contabilidade Pública, com a finalidade de identificar o ambiente de trabalho e os fatores que levam as mulheres à administração pública; e II - O Fenômeno Teto de Vidro, para compreender a presença do mesmo

7 a 9 de setembro

ORGANIZAÇÃO



APOIO



no espaço de trabalho estatal, bem como sua mudança conforme a trajetória de cada servidora. Antes desses grupos foram realizadas perguntas de identificação pessoal das entrevistadas (Tabela 1).

Para o tratamento dos dados, aplicou-se a análise de conteúdo. Essa técnica foi usada em três fases da investigação, conforme Campos (2004): (i) fase da pré-exploração da literatura, empregada na categoria apriorística que auxiliou na coleta de elementos para a escolha das unidades de análise; (ii) seleção das unidades de análise, realizada com base no objetivo do estudo; (iii) processo de categorização e subcategorização, decurso construído simultaneamente com a retomada ao corpo teórico da pesquisa. A seguir, apresentamos a descrição dos dados.

## 5 Descrição dos Dados

Os dados estão descritos em dois grupos. Primeiro são apresentados os relatos das participantes sobre a preferência pela contabilidade pública. Em seguida, no segundo grupo, são demonstradas as histórias das entrevistadas em relação a percepção do fenômeno teto de vidro no setor público.

### 5.1 Mulheres na Contabilidade Pública

As mulheres exercem um importante papel no desenvolvimento social e na evolução da contabilidade do setor público. Existem diversos fatores que levam as mulheres a escolherem a contabilidade e, preferencialmente, ela aplicada ao setor público. Nesta seção são apresentadas as narrativas das mulheres voltadas para essa preferência e sua trajetória na área.

O bom sentimento (amor) que a contabilidade pública proporciona a elas (mulheres) é um dos motivos para o ingresso na carreira pública, como mencionado pela **Servidora Pública 02**, ao dizer que foi a “*paixão*” que a levou a escolher a contabilidade do setor público.

A **Servidora Pública 01** relatou que o amor pela contabilidade pública surgiu no seu curso técnico: “*desde quando eu fiz meu curso técnico, eu gostava da contabilidade pública, mas do que a contabilidade comercial, contabilidade industrial, contabilidade bancária, essas contabilidades que eu vi, gostei mais da contabilidade pública*”.

Por outro lado, a **Servidora Pública 03** disse que escolheu trabalhar no setor público. Assim, para alcançar esse objetivo foi necessário estudar a disciplina de contabilidade pública que era bastante cobrada nos concursos que costumava fazer. Ela narrou o seguinte: “*Eu não escolhi a contabilidade pública, na verdade, eu escolhi ser servidora pública. Eu decidi no final de 2007 estudar para fazer concurso e, então, eu foquei mesmo o meu estudo. Como o meu cargo é contador e eu só prestei concurso para o meu cargo, foquei mesmo o meu estudo na contabilidade pública porque era uma disciplina muita exigida nos concursos do cargo que eu almejava*”.

Ainda, as entrevistadas ressaltaram a importância da presença de mulheres no serviço público, duas das três participantes responderam que não existe uma compreensão de desigualdade de distribuição entre homens e mulheres na administração pública.

Porém, a **Servidora Pública 02** acredita na possibilidade de uma desigualdade, contou ela: “*não sei mensurar, mas nos setores que eu fui (referindo-se aos setores que trabalhou) havia um equilíbrio entre homens e mulheres. Já fui diretora de Finanças e Contabilidade (menciona duas instituições onde trabalhou) e nos fóruns de diretores de Finanças e Contabilidade havia mais homens que mulheres. Dos locais por onde passei, atualmente, à homens na direção. As mulheres não estão se destacando muito e são contadoras também*”.



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



Esse último depoimento transmite a impressão de uma presença mais masculina no ambiente de trabalho contábil do setor público. As mulheres têm os mesmos cargos e funções dos homens, mas não vislumbram um destaque quanto as atribuições que desempenham na administração pública.

Quando questionadas sobre a percepção delas acerca das mulheres em cargos de chefia na área contábil, no momento que ingressaram no serviço público, todas responderam que já existiam mulheres ocupando cargos de chefia na Universidade. A **Servidora Pública 03** narrou o seguinte: *“quando eu entrei na universidade, que é o órgão no qual eu trabalho, a auditora chefe era mulher e a contadora geral do órgão também era mulher. Mas os cargos de pró-reitoria e reitoria eram todos de homens. Mas eu percebo que isso está crescendo, aos poucos a gente está ocupando mais o nosso espaço”*.

Ademais, nos relatos da **Servidora Pública 02** também podemos perceber a presença de mulheres em cargos de chefia na área da contabilidade, a entrevistada disse: *“tinham umas. Eu fui substituir a (menciona o nome de uma servidora) como contadora responsável, apesar de que meu cargo não era de contadora, mas minha formação sim. Aí ela foi para auditoria e eu fiquei na contabilidade durante 5 anos na (menciona o nome da instituição), após fui para (menciona o nome da instituição) sendo contadora de lá”*.

As entrevistadas destacaram a falta de respeito com a mulher (atualmente), assim como a ausência de conhecimento técnico (quando iniciaram suas carreiras) como as principais dificuldades enfrentadas por elas no exercício dos seus respectivos cargos. A **Servidora Pública 01** disse que a sua dificuldade estava relacionada com a operacionalidade das novas tecnologias e sistemas contábeis. Antes ela fazia tudo de forma manual, mas agora precisa utilizar o computador para desenvolver o seu trabalho.

Já, a **Servidora Pública 02** relou o seguinte: *“por ser mulher, muitos não respeitam, você tem de conquistar mostrando seu trabalho e conquistar dia-a-dia. Principalmente na (menciona o nome da instituição), inclusive sofrendo assédios que me deixavam triste, principalmente, pois eu escolhi ir para lá. O que me fez repensar ‘será que eu fiz a escolha certa de ter ido?’. Mas com o tempo, eu saí com homenagens, com sala cheia de pessoas para minha despedida e eu fiquei surpresa com essa conquista, isso é valorização.”*

A **Servidora Pública 03** destaca a ausência do conhecimento técnico como fator que dificulta o exercício do cargo, ela disse: *“a primeira dificuldade que eu enfrentei foi a falta de conhecimento técnico. A disciplina de contabilidade pública, ela não foi muito bem trabalhada durante a faculdade. Eu tinha experiência na iniciativa privada, então, trabalhava no escritório de contabilidade, eu não sabia como funcionava a rotina contábil no serviço público. E eu entrei ainda antes da padronização às normas internacionais, da mudança dos balanços que aconteceram em 2015, da convenção às normas internacionais. Então, eu tive essa dificuldade inicialmente de entender como funcionava a rotina contábil no serviço público [...]. Essa foi minha principal dificuldade”*. Corroborando com o relato, a **Servidora Pública 02** comenta: *“a gente observa é que quem passa nos concursos e ingressa não tem noção nenhuma de contabilidade pública, principalmente a Federal”*.

Para encerrar esse grupo de perguntas, solicitou-se as entrevistadas que descrevessem de forma sucinta sua trajetória com a contabilidade pública. Para a **Servidora Pública 01** essa trajetória se resume na palavra *“trabalho duro”* (expressão que significa dedicação ao trabalho). Por sua vez, a **Servidora Pública 02** descreve da seguinte forma: *“a questão do conhecimento é*

7 a 9 de setembro

ORGANIZAÇÃO



APOIO



*principal, mas também de conquistas financeiras, o que eu tenho hoje não seria possível sem a contabilidade pública. A valorização dela e a remuneração compatível. Dentro dessa trajetória, passei 10 anos fora qualificando e capacitando”.*

A **Servidora Pública 03** descreveu sua trajetória da seguinte forma: *“a contabilidade pública pra mim, sempre foi muito desafiadora. [...]. A minha experiência com a contabilidade pública foi mesmo na faculdade, eu nunca estagiei em órgão público, nunca tinha trabalhado em órgão público até decidi estudar para o concurso e ingressar no serviço público. [...]. A contabilidade pública ela evoluiu muito, mudou muita coisa e é sempre muito desafiador porque a gente tem que estar sempre atento ao que tá acontecendo, são muitas exigências e regulamentos. Regulamentos da contabilidade e regulamentos do serviço público. Então, sempre é um desafio!”.*

Nota-se, portanto, que as entrevistadas escolheram o serviço público em decorrência de, primeiramente, gostarem da contabilidade que é desempenhada na administração pública. Além disso, decidiram ingressar nessa modalidade de emprego objetivando melhores condições de trabalho e estabilidade financeira. Por mais, pode-se afirmar que as participantes reconhecem a ocupação de cargos de direção por mulheres, embora, persista a percepção da falta de destaque profissional do público feminino no setor público.

### **5.2 Rompendo Paredes, Vigas e o Teto de Vidro no Setor Público**

Nesta seção são apresentados depoimentos relacionados ao fenômeno teto de vidro, buscando dessa forma descrever a presença ou não do mesmo na administração pública, principalmente em instituições de educação superior.

Quando questionadas sobre a possibilidade de preconceito no trabalho pelo fato de serem mulheres, a **Servidora Pública 01** disse nunca ter sofrido qualquer tipo de preconceito. Todavia, as outras entrevistadas alegaram já ter sofrido essa modalidade de constrangimento.

A **Servidora Pública 03** contou que já sofreu preconceito, para mais, ela destacou o seguinte: *“eu acho que isso não é uma característica do serviço público, no serviço público a gente consegue até perceber menos disso (referindo-se ao preconceito) porque os salários são iguais. [...]. Mas eu acho que as mulheres vivem isso, numa situação geral. Na iniciativa privada ou na pública a gente vive essas situações de duvidarem da nossa capacidade porque a gente vai ter filho ou acharem porque a gente tem filho, a gente não vai conseguir dar conta do trabalho e exigem das mulheres, eu não sou mãe, mas exigem de mulheres que são mãe que elas deem conta dos filhos, deem conta dos trabalhos, deem conta de tudo da mesma forma. E a mulher é cobrada em casa, a mulher é cobrada no trabalho, como se ela precisasse dar conta de tudo da forma mais perfeita possível”.*

A **Servidora Pública 02** igualmente afirmou ter sofrido preconceito no exercício do cargo público, descreveu o seguinte: *“[...] A própria questão da inveja e o ciúme. Às vezes as pessoas querem galgar sem merecer. Querem te tirar de lá por questões de poder do seu cargo. O que eu conquistei não foi por questões políticas, mas pelo meu trabalho, por questões profissionais”.*

As entrevistadas também falaram das barreiras enfrentadas pelas mulheres no setor onde trabalhavam. A **Servidora Pública 02** apontou a falta de oportunidade de ser ouvida como principal impasse, disse ela: *“ser escutada. Em geral, independente do sexo, é você se valorizar. Acham que tem que ficar em uma salinha quieta, sem se fazer ouvir. Não, tem que se fazer ouvir e respeitar. A questão da decisão às vezes está em nossas mãos de orientar nossos gestores. [...]. As mulheres sofrem um preconceito muito maior, por ser mulher. [...]. Acredito que, nessa trajetória,*





100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



*eu cheguei no sentido de ser ouvida. Conquistei a presença de reitores apoiando. Por exemplo, na (menciona o nome da instituição) foi peculiar, o reitor me deu todos os contadores e me estruturou. Tem coisas que temos que correr atrás. Não podemos ficar aceitando. Precisamos saber se aquele jeito é o certo, para irmos mais à frente”.*

Questionada da mesma forma, a **Servidora Pública 03**, relatou: *“a gente sempre enfrenta situações do tipo. Como eu falei anteriormente, se a gente se posiciona numa determinada situação, se a gente diz ou dar uma ideia nova para um serviço ou se a gente é muito assertiva no que a gente fala, aí as pessoas duvidam, acham que a gente tá de TPM (referindo-se a tensão pré-menstrual), por exemplo. Se você é muito assertiva no que você quer e se você tem uma ideia pra propor e se os seus homens, na grande maioria, não concordarem com essa ideia, aí eles vão perguntar se você tá solteira, vão perguntar se você tem namorado (segundo a entrevistada os homens costuma falar: vai pra casa, vai relaxar, vai namorar [...]). [...] As pessoas duvidam da tua capacidade. As pessoas acham que mulher é mais estressada, acham que a mulher tá ficando louca. Mas simplesmente a gente quer se posicionar e quer ter direito de voz. Questões de assédio também, de homens te fazerem um elogio inapropriado no meio de uma reunião ou no meio do teu trabalho para te deixar constrangida, isso acontece”.* A outra entrevista disse que em decorrência do tempo dedicado à sua função, não conseguiu identificar barreiras enfrentadas pelas mulheres no seu local de trabalho.

Ainda, a questão da mulher nos cargos de chefia foi trazida à tona em mais uma pergunta, mas agora relacionada a atualidade e não ao momento de entrada no serviço público. Sobre isso, a **Servidora Pública 03** falou o seguinte: *“[...] isso tá mudando. Hoje, aqui na universidade, a diretora de Finanças é mulher, uma mulher extremamente competente. A auditora chefe é mulher, nós temos pró-reitoras também, supercompetentes, que estão ocupando esses cargos. Ainda não temos nenhuma reitora mulher é um desafio para a gente, um desafio importante. Mas por todos esses motivos que eu falei, é difícil. A sociedade como um todo tem esse preconceito, embora aqui na Universidade seja um espaço bem plural, um espaço que recebe a todos muito bem e que tem um espaço de luta democrática e de luta das mulheres muito interessante. Eu acho que é o espaço que a gente deve ocupar mais, mas a gente ainda enfrenta desafios desse tipo, como eu citei, preconceitos se a mulher vai conseguir conciliar a carreira com a maternidade. [...]. Mas vejo também que a gente tem um potencial enorme porque nos cursos de pós-graduação e na graduação, principalmente na contabilidade, que foi a área que eu atuei, as mulheres sempre foram o maior número, continua sendo até hoje. Tem cursos que são majoritariamente femininos, então, eu acho que é um espaço que a gente deve ocupar”.*

A **Servidora Pública 01** acredita que o preconceito ainda é um fator que impossibilita a ocupação de mulheres em cargos de chefia. A **Servidora Pública 02** também acredita nessa dificuldade para as mulheres, ela disse: *“por ser mulher a gente já é um pouco discriminada. A questão de quem é nova, a maternidade interfere pelo tempo de licença, muitas vezes perdendo uma função em virtude disso, pois tem uma distância de 6 meses do serviço público e às vezes se estende um pouco mais devido as férias. Nesse período alguém ficou no teu lugar. Será que com teu retorno é o mesmo? Isso dificulta um pouco”.*

Foram feitas perguntas sobre o espaço que a mulher vem adquirindo no serviço público. A **Servidora Pública 03** destacou: *“eu acho é um espaço que a gente deve ocupar cada vez mais. Eu não falo de serviço público só executivo, que é onde eu atuo (Ministério da Educação), eu falo principalmente no legislativo. Eu acho que a gente precisa de representantes no poder, eu acho*

7 a 9 de setembro

ORGANIZAÇÃO



APOIO



que a gente precisa de mulheres que discutam causas e são caras para gente, como a questão do aborto, como a questão do assédio no ambiente de trabalho”.

Já, a **Servidora Pública 02** destaca: “a mulher está avançando bastante. Até porque nós mulheres, independente da nossa formação, acabamos por se destacar mais que os homens, pois corremos atrás, o quantitativo de quem ingressa acho que tá sendo mais de mulheres, pelo menos as estatísticas mostram isso. Nós, muitas vezes estamos à frente dos homens”. Por outro lado, a **Servidora Pública 01** acredita que esse espaço está gerando mais oportunidades de capacitação para as mulheres.

Acerca da comparação do cenário de valorização da mulher, destacamos a falar da **Servidora Pública 03** ao dizer: “eu acho que essa valorização, ela se dá muito mais pela nossa posição, pela luta das mulheres do que necessariamente dos contadores, dos órgãos. Óbvio que a gente já vê algumas iniciativas do nosso conselho “Encontro de Mulheres Contabilistas”, já tem algumas iniciativas. Mas eu vejo que é uma luta muito mais das mulheres como gênero, como unidade. [...]. a nossa diretora de Finanças da universidade é contadora, uma contadora muito competente, um grande exemplo pra gente. Por que não uma pró-reitora? Por que não uma contadora doutora, reitora da Universidade (menciona o nome da instituição)? é o que eu almejo, ainda tenho esse sonho, quem sabe”.

Logo, podemos observar pelo discurso das entrevistas que as mulheres, direcionadas ao poder público federal e relacionadas com os serviços de educação, sempre ocuparam cargos de direção, como narrado pela participante com o maior tempo de serviço na instituição. As barreiras sempre existiram e as dificuldades técnicas e o preconceito são problemas enfrentados rotineiramente pelas servidoras supramencionadas.

## 6 Discussão dos Resultados

Este trabalho almejou analisar as trajetórias de mulheres que atuam na contabilidade pública à luz do fenômeno do teto de vidro. Os dados permitem afirmar que as mulheres do departamento de contabilidade e finanças da IES investigada, desde o seu ingresso na instituição até o dia da realização da presente pesquisa, ocupam cargos importantes (chefia) na tomada de decisão no departamento e não possuem tanta, ou quase nenhuma, diferença na quantidade de mulheres em relação aos homens.

Esse resultado corrobora com o estudo desenvolvido por Powell & Butterfield (1994). Os autores descobriram que as mulheres do Serviço Executivo Sênior do Governo Federal dos Estados Unidos da América (EUA) não têm tantas barreiras para assumirem cargos de direção. A explicação estaria nas particularidades da organização que impõem igualdade de seleção para as funções com maior hierarquia da administração pública. No Brasil, o cenário é o mesmo, tendo em vista a diligência da obrigatoriedade de igualdade pela constituição federal (Palotti & Freire, 2015). Fato este que justificaria a ocupação dos cargos de chefia por mulheres na instituição escolhida como esfera de investigação científica.

Contudo, os relatos apresentados pelas entrevistadas confirmam os resultados evidenciados na pesquisa de Silva (2016). Ou seja, tratando-se do âmbito da contabilidade, as mulheres são sujeitas a declarações e condutas predominantemente machistas, relevando assim a persistência do preconceito em relação ao gênero e a existência de alguns tetos vitrais.

Outrossim, as mulheres se desvinculam mais de questões pessoais do que os homens para sumirem os cargos de posicionamento estratégico nas organizações (Oliveira & Woida, 2018). Os

dados da seção anterior comprovam essa modalidade de sacrifício que as servidoras públicas fazem para a ascensão profissional no setor público. Muitas das vezes, esses fatores pessoais servem de base para o surgimento de discriminação contra essas mulheres.

Quando analisamos a presença do fenômeno teto de vidro em instituições públicas, o trabalho de Vaz (2013) é importante para a compreensão dessa relação entre o poder público e a ascensão profissional feminina. A autora destaca que as mulheres também possuem uma representatividade desfavorável no meio acadêmico, principalmente no tocante as posições de prestígios dentro das universidades. Porém, como identificado nos relatos das entrevistas, a mulher vem demonstrando cada vez mais grande relevância nesse universo de atuação. Assim, não só cargos de direção estão sendo ocupados por elas, mas também como o aumento no desempenho acadêmico. Os resultados desse estudo evidenciam que os congressos de mulheres e o ingresso destas nos programas de pós-graduação são compreensões da realidade da crescente importância das mulheres para a academia.

Firmino & Silva (2015) destacam que o setor público pode expor determinados pressupostos da discriminação de gênero, abrindo espaço para consequências dessas práticas nos ambientes de trabalho. As evidências dos dados mostram que os impactos do gênero na carreira das mulheres durante o processo de crescimento profissional são a falta de credibilidade por parte dos homens e ausência de uma posição mais assertiva do público feminino. Isto é, podemos perceber os indícios das decorrências apontadas pelos autores supracitados, tais como a falta de valorização e os prestígios dos bons resultados alcançados no cargo.

Diferentemente como aponta Abreu & Meirelles (2012), pelo menos no serviço público de educação, as mulheres entrevistadas não possuem tantas barreiras para a ascensão profissional quando comparado com a rede privada de trabalho. Permitindo assim afirmar que estas servidoras estão rompendo, não somente com o teto, mas com toda a estrutura organizacional de vidro do setor público, bem como estão crescendo progressivamente conquistando cargos de maior hierarquia, embora, vestígios de preconceito de gênero ainda sejam notados.

## 7 Considerações Finais

As mulheres vêm adquirindo mais espaço no mercado de trabalho, principalmente na administração pública. Por anos, esse ambiente de emprego reproduziu o fenômeno teto de vidro. Assim, homens eram vistos com superiores no trabalho e no gerenciamento de atividades em grupos. Essa situação gerava preconceito e discriminação, assim como diversos tipos de violência contra às mulheres no exercício do seu direito de trabalhar. Porém, segundo dados estatísticos e estudos voltados para essa temática, o cenário está mudando.

Não obstante, o presente estudo analisou as trajetórias de mulheres que atuam na contabilidade pública à luz do fenômeno do teto de vidro. Os resultados mostram que as mulheres participantes da pesquisa escolheram o serviço público em decorrência de, primeiramente, gostarem da contabilidade que é desempenhada na administração pública. Além disso, decidiram ingressar nessa modalidade de emprego objetivando melhores condições de trabalho e estabilidade financeira. As servidoras públicas entrevistadas reconhecem que as mulheres vêm ocupando cargos de direção, embora, persista a percepção da falta de destaque profissional do público feminino.

Os resultados corroboram com a pesquisa de Abreu & Meirelles (2012). Assim, apresentam uma nova visão do ambiente de trabalho público, pelo menos no serviço público de educação, tendo em vista que as participantes não possuem tantas barreiras para a ascensão profissional quando

comparado ao mercado privada de trabalho, fato apontado na investigação dos autores. Essa realidade permite afirmar que as servidoras entrevistadas estão rompendo cada vez mais com o fenômeno teto de vidro, bem como estão crescendo progressivamente e conquistando cargos de maior hierarquia, mesmo que vestígios de preconceito de gênero ainda sejam notados.

Outrossim, existe uma impressão, por parte das participantes, de valorização da mulher ao longo dos últimos anos. Desse modo, ações voltadas para o reconhecimento do trabalho das servidoras ainda é um ponto a ser reforçado. Considerando-se que o conhecimento técnico é uma das barreiras enfrentadas por essas mulheres quando ingressam no serviço público. Esses obstáculos alimentam a desconfiança que impossibilita o total reconhecimento da mulher quanto profissional qualificado.

Destaca-se como uma limitação da pesquisa o número de servidoras entrevistadas, haja vista que o presente estudo foi aplicado no período em que muitas estavam de recesso do trabalho, ou seja, indisponíveis para participar do estudo. Assim, novas perspectivas deixaram de ser abordadas neste trabalho acadêmico. Por fim, sugere-se para futuras pesquisas uma ampliação da amostra, bem como uma diversificação dos entes federativos investigados, analisando-se a administração pública estadual e municipal.

## Referências

- Abreu, M. A. A. & Meirelles, R. L. (2012). Mulheres e Homens em Ocupação de DAS na Administração Pública Federal. *Relatório de Pesquisa: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)*, Brasília.
- Araújo, V. F. & Ribeiro, E. P. (2002). Diferenciais de Salários por Gênero no Brasil: Uma Análise Regional. *Revista Econômica do Nordeste*, 33 (2), 1-22.
- Arruda, M. A. R. & Sá, M. A. D. (2019). A Cultura Organizacional e o Fenômeno Teto de Vidro. *Revista FSA*, 16 (4), 261-280.
- Atanázio Júnior, J. M., Lima, J., Costa, G. B., Moreira, N. C. (2016). Mulheres em Cargos Gerenciais na Universidade Federal de Sergipe. In: I - Congresso Nacional de Mestrados Profissionais em Administração Pública. Anais Online: Curitiba, Paraná.
- Barroso, C. (2015). As Mulheres nos Altos Escalões da Administração Pública no Brasil. *Revista do Serviço Público*, 66 (1) 145-159.
- Barros, V. M. (2005). O Novo Velho Enfoque da Informação Contábil. *Revista Contabilidade & Finanças*, 16 (38), 102-112.
- Belle, F. (1993). Executivas: Quais as Diferenças na Diferença?. São Paulo: *Editora Atlas*.
- Boniatti, A. O., Souza Velho, A., Pereira, A., Pereira, B. B. & Oliveira, S. M. (2014). A Evolução da Mulher no Mercado Contábil. *Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto*, 2 (1), 19-27.
- Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil. (1998/2020). Planalto, Brasília.
- Brasil. Secretaria de Políticas para as Mulheres. *Relatório Anual Socioeconômico da Mulher de 2014*, Brasília.
- Bruschini, C. & Puppini, A. B. (2004). Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX. *Revista Cadernos Pesquisa*, 34 (121), 105-138.



- Campos, C. J. G. (2004). Método de Análise de Conteúdo: Ferramentas para a Análise de Dados Qualitativos no Campo da Saúde. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 57 (5), 611-614.
- Carvalho, M. P. F. S., Carvalho, J. L. F. S. & Carvalho, F. A. A. (2001). O ponto de Vista Feminino na Reflexão Ética: Histórico e Implicações para a Teoria de Organizações. In: *Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Anais: ANPAD, Campinas.
- Carvalho Neto, A. M., Tanure, B. & Andrade, J. Executivas: Carreira, Maternidade, Amores e Preconceito. (2010). *Revista de Administração de Empresas*, 9 (1), 1-23.
- Clegg, S., Hardy, C. & Nord, W. (Orgs.). (1999). Handbook de Estudos Organizacionais. São Paulo: *Editora Atlas*.
- Império, D. A., Almeida, J. M., Fuzaro, P. S. & Neumann, H. R. (2019). A Mulher no Mercado de Trabalho: Lutas e Conquistas. In: *III - Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação*. Anais: III IEGEDIN, Naviraí.
- Feitosa, Y. S. & Albuquerque, J. S. (2019). Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho. *Business Journal*, 1(1), 1-17.
- Firmino, C. R. & Silva, F. H. E. (2015). Desigualdades de Gênero no Serviço Público do Poder Executivo Federal. *Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)*, Brasília.
- Freund, A. (2013). História Oral como Processo Gerador de Dados. *Revista Tempos Históricos*, 17 (1), 28-62.
- Frankel, L. P. (2007). Mulheres Lideram Melhor que Homens. (1ª ed.). São Paulo: *Editora Gente*.
- Gonçalves, R. C.; Lima, T. K. (2007). Sobre o Método da História Oral em sua Modalidade Trajetórias de Vida. *Revista Katálisis*, 10 (esp.), 83-92.
- Lemos Junior, L. C., Santini, R. B. & Silveira, N. S. P. (2015). A Feminização da Área Contábil: Um Estudo Qualitativo Básico. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 1 (1), 64-83.
- Matos, J. S. & Senna, A. K. (2011). História Oral como Fonte: Problemas e Métodos. *Revista Historiae*, 2 (1), 95-108.
- Matos, J. S. & Machado, A. F. (2006). Diferencial de Rendimentos por Cor e Sexo no Brasil (1987-2001). *Revista Econômica*, 8 (1), 5-27.
- Meyerson, D. E. & Fletcher, J. K. (2000). A Modest Manifest for Shattering the Glass Ceiling. *Harvard Business Review*, 78 (1), 127-136.
- Miranda, A. R. A., Cappelle, M. C. A., Fonseca, F. P., Mafra, F. L. N. & Moreira, L. B. (2013). O Exercício da Gerência Universitária por Docentes Mulheres. *Revista Pretexto*, 14 (1), 106-123.
- Morais, J. G., Oliveira, C. G., Campos, K. R. S., Viana, G. M. & Fernandes, M. L. R. (relatora). (2006). Gênero, Raça e Competências de Direção no Serviço Público Federal. *Cadernos Enap*, 36 (1), 1-69.



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



Oliveira, B. B. & Woida, L. M. (2018). O Fenômeno *Glass Ceiling* e o Acesso à Informação: Estudo sobre Barreiras Invisíveis Impostas às Mulheres no Trabalho. *Revista de Filosofia Temática*, 3 (1), 61-75.

Palotti, P. & Freire, A. (2015). Perfil, Composição e Remuneração dos Servidores Públicos Federais: Trajetória Recente e Tendências Observadas. *Cadernos ENAP*, n. 42 - *Servidores Públicos: Novos Olhares e Perspectivas*, ENAP, Brasília.

Perazzo, P. F. (2015). Narrativas Oraís de Histórias de Vida. *Revista Comunicação & Inovação*, 16 (30), 121-131.

Powell, G. N. & Butterfield, A. (1994). Investigating the "Glass Ceiling" Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management. *The Academy of Management Journal*, 37 (1), 68-86.

Ribeiro, M. C., Machado, A. L. (2014). O Uso do Método História Oral nas Pesquisas Qualitativas: Contribuições para a Temática do Cuidado em Saúde Mental. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 14 (2), 578-591.

Rodrigues, S. C. & Silva, G. R. (2015). A Liderança Feminina no Mercado de Trabalho. *Revista Digital de Administração*, 1(4), 1-12.

Silva, S. M. C. (2016). Tetos de Vitrais: Gênero e Raça na Contabilidade no Brasil. Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Schlickmann, E. & Pizarro, D. (2013). A Evolução da Mulher no Trabalho: Uma Abordagem sob a Ótica da Liderança. *Revista Borges*, 3 (1), 70-89.

Vaz, D. V. (2013). O Teto de Vidro nas Organizações Públicas: Evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, 49 (3), 765-790.

7 a 9 de setembro

ORGANIZAÇÃO



APOIO

