

**FACULDADE PATOS DE MINAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

ALDA DE FÁTIMA CAETANO NUNES

**MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES: a inserção das mulheres no
processo de gestão de pessoas**

**PATOS DE MINAS
2021**

ALDA DE FÁTIMA CAETANO NUNES

**MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES: a inserção das mulheres no
processo de gestão de pessoas**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado à Faculdade de Patos de
Minas como requisito para obtenção do
título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Me. Bráulio Emílio Maciel Faria

**PATOS DE MINAS
2021**

**MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES: a inserção das mulheres no processo de
gestão de pessoas**

**WOMEN IN ORGANIZATIONS: the insertion of women in the people
management process**

Alda Fátima Caetano Nunes¹

Bráulio Emílio Maciel Faria²

RESUMO

O objetivo geral deste artigo foi analisar a inserção e a evolução participativa das mulheres em organizações, em especial no setor de Recursos Humanos. Feito isso, foi necessário delinear os seguintes objetivos específicos: descrever a luta histórica das mulheres para ingressarem no mercado de trabalho, abordar a representatividade das mulheres no setor contábil nacional e analisar como é a atuação da mulher no setor de RH. Trata-se de um pesquisa de natureza básica, descritiva e exploratória. Quanto à abordagem classifica-se como qualitativa e com relação ao procedimento utilizou-se as pesquisas bibliográficas e documental. Concluiu-se que a trajetória a ser traçada para se alcançar a plena igualdade de gênero no mercado de trabalho e nos espaços de poder ainda é árdua e longa, e requer reconhecimento dos desafios a serem combatidos pelas mulheres.

Palavras-chave: Mulher contabilista, Gestão, Mercado de trabalho.

¹Graduanda em Ciências Contábeis pela Faculdade Patos de Minas. e-mail: alda.11591@alunofpm.com.br

²Docente do curso de Ciências Contábeis na FPM.

ABSTRACT

The general objective of this article was to analyze the insertion and participative evolution of women in organizations, especially in the Human Resources sector. After that, it was necessary to outline the following specific objectives: to describe the historical struggle of women to enter the labor market, address the representation of women in the national accounting sector and analyze how women work in the HR sector. This is a basic, descriptive and exploratory research. As for the approach, it is classified as qualitative and with regard to the procedure, bibliographic and documentary research was used. It was concluded that the path to be traced to achieve full gender equality in the labor market and in spaces of power is still arduous and long, and requires recognition of the challenges to be tackled by women.

Keywords: Woman accountant, Management, Labor market

1 INTRODUÇÃO

As mulheres travam uma luta há séculos para se integrarem no mercado de trabalho, figurando a Revolução Industrial como um marco em que elas foram aceitas no contexto laboral público. Mesmo contratadas para atuarem em grandes organizações e sendo necessária a mão-de-obra, as mulheres eram vítimas de desigualdades e opressão (SILVA, 2017).

Depois de anos de batalha e mesmo com o direito à igualdade de gênero reconhecido em leis, em tratados internacionais e na Constituição Federal, as mulheres ainda lutam para ocupar o espaço de trabalho, com a mesma equidade que os homens. Essa recalcitrância em aceitar a mulher no mercado de trabalho ocorre por muitos fatores, pois ainda existe a crença de que a mulher nasceu para procriar e cuidar dos afazeres domésticos. Outro fator preponderante é a imagem culturalmente formada de que mulheres devem ocupar somente espaços privados e ao homem compete o papel perante a sociedade e a indústria (PALA *et al.* 2017).

Um exemplo é a discriminação, fazendo com que uma mulher igualmente qualificada não se destaque igual a um homem. Outro exemplo são os vencimentos menores e a menor participação em cargos de liderança (ABRAMO, 2014).

Segundo estimativa do Conselho Federal de Contabilidade, a média entre mulheres contabilistas (incluindo contadoras e técnicas) é de um percentual de 42,7739% ao passo que a de homens é de 57,2261% (CFC, 2021). Com efeito, mesmo que os números apontem um aumento de mulheres no setor contábil, o mercado é predominantemente masculino.

Cerqueira e Cabecinhas (2012) asseveram que apesar do aumento de mulheres contabilistas, a gerência e as funções de confiança nos escritórios de contabilidade ainda são atribuídas em grande parte aos homens. Às mulheres, em sua maioria, competem os trabalhos de rotina, funções de ofício que não necessitam de alta qualidade técnica, mas exigem mais paciência, método e dedicação.

Nesse paradigma, surgiram os seguintes questionamentos: Como a mulher lutou historicamente para se introduzir no mercado de trabalho? Como é a expressividade da mulher no setor contábil nacional? Como é a atuação da mulher contabilista no setor de RH?

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar a inserção e a evolução participativa das mulheres em organizações, em especial no setor de Recursos Humanos.

Feito isso, foi necessário delinear os seguintes objetivos específicos: descrever a luta histórica das mulheres para ingressarem no mercado de trabalho, abordar a representatividade das mulheres no setor contábil nacional e analisar como é a atuação da mulher no setor de RH.

Dentre os muitos desafios e barreiras enfrentados pelas mulheres, no contexto global, particularmente no âmbito organizacional, ressaltam-se as dificuldades de acesso, permanência e ascensão de carreira. Não raras vezes, a mulher se qualifica igual a um homem, no entanto não consegue atingir cargos de mesmo valor, principalmente em se tratando de cargos de chefia.

Diante desse cenário, a pesquisa realizada possui fundamental importância para o meio social, porque visa demonstrar como é árdua a luta das mulheres em busca da igualdade, principalmente estando numa profissão preponderantemente masculina como a contabilidade.

Esta pesquisa tem especial relevância acadêmica diante da escassez de estudos sobre a representatividade das mulheres contabilistas no setor de recursos humanos.

2 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de natureza descritiva e exploratória. A abordagem classifica-se como qualitativa e com relação ao procedimento utilizou-se as pesquisas bibliográficas e documental.

Esta pesquisa se classifica como descritiva porque expõe as características de uma determinada população ou fenômeno. Segundo Gil (1994, p. 42) a pesquisa descritiva “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou então o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Dessa forma, esta pesquisa analisou a participação e representatividade de mulheres contabilistas no mercado, em especial no setor de RH, portanto a pesquisa descritiva merece melhor adequação para se alcançar os objetivos perquiridos.

Realizou-se a pesquisa documental, pois o estudo reuniu fontes secundárias como as contidas no portal do Conselho Federal de Contabilidade e são fontes que não receberam tratamento analítico e podem ser utilizadas como interpretação ao longo da pesquisa.

Quanto aos procedimentos, realizou-se um levantamento bibliográfico, delineando o tema de forma ampla, através da pesquisa com livros, monografias, dissertações, teses e artigos científicos eletrônicos em plataformas como SciELO e Google Acadêmico. Na bibliografia foram citados autores como: Oliveira, Soares, Teixeira, Pedro, Tonetto dentre outros mencionados.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1. A luta histórica das mulheres para ingressarem no mercado de trabalho

A Revolução Francesa em 1789 trouxe, além das mudanças referentes aos valores de liberdade, igualdade e fraternidade, um novo paradigma quanto à função da mulher na sociedade civil. Dentre as mudanças ocorridas, a mulher resolveu desafiar o sistema e buscar melhores condições de vida, maior representatividade e participação política e, principalmente, a igualdade de gênero (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014).

Na Revolução Industrial (segunda metade do século XVIII), houve aumento da mão-de-obra, inclusive feminina, com a intenção de pagamento de um salário menor. Esse ponto marcou a história, pois houve a introdução definitiva da mulher na indústria. Nessa etapa, constata-se a figura da mulher assalariada, em grande escala, assumindo significativa relevância na indústria têxtil, em que pese o parco reconhecimento social (ABRAMO, 2014).

Assim como as crianças, as mulheres eram brutalmente exploradas pelos proprietários de indústrias que exigiam horas extras de trabalho, pagavam salários baixos dentre outros pontos. As mulheres que já haviam sido incluídas no mercado de trabalho através de artesãos, agora estavam definitivamente inseridas nas indústrias (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014).

Rosa (2016) explica que mulheres e crianças trabalhavam até 17 horas por dia,

em condições precárias e que o salário era menor que o dos homens, em até 60%. Diante desse contexto de exploração, iniciaram protestos na Europa e nos Estados Unidos, tendo por finalidade a diminuição da jornada de trabalho para no máximo 8 horas (THÉBAUD; PERROT; DUBY, 1995).

Teixeira (2009) explica que ao final do século, o trabalho sofreu uma divisão de espaços entre homens e mulheres. O trabalho das mulheres era eminentemente doméstico, ocupava somente a área privada, já os meios de produção eram destinados aos espaços públicos. Andrade (2004) reitera que essa estruturação significou uma marcante divisão de trabalho entre homens e mulheres. Aos homens cabia o espaço público, com o respectivo salário, aceito e aclamado pela sociedade. Às mulheres cabiam atividades domésticas, sem qualquer salário.

Oliveira, Soares e Teixeira (2019, p.119) explicam que:

[...] mesmo com tantas modificações ao longo da história, ou seja, a revolução industrial, as duas grandes guerras, a chegada da automação e a produção mais rápida no mundo da moda, o trabalho da mulher não foi devidamente reconhecido. A fragmentariedade do processo de produção nas fábricas de roupas dificultou a padronização e objetividade almejada pelos donos do capital, para o fim de obtenção de lucro. Diante disso, o binômio mão de obra/capital serviu para escravizar e explorar absurdamente os funcionários do ramo (OLIVEIRA; SOARES; TEIXEIRA, 2019, p.119).

Esses fatores se apresentaram presentes em indústrias de fabricação de roupas, no entanto, esses problemas não eliminaram questões meramente econômicas, de exploração. O ponto central reside na desigualdade social causada pelo gênero, ou seja, a exploração da pessoa e subjugação da mulher por ser mulher.

O mercado de trabalho se expandiu consideravelmente na América Latina, em meados da década de 70 e 90, principalmente considerando o aumento de horas na jornada diária e semanal. Do mesmo modo, as manifestações e reclamações trabalhistas também cresceram (COLCERNIANI; D'AVILA NETO; CAVAS, 2015). A surpresa é que o nível de escolaridade feminino cresceu mais que dos homens, o que tornou mais evidentes e injustas as diferenças de salário e as funções estereotipadas, registrando-se uma sensível melhora nesse campo. Por outro lado, o alto desemprego das mulheres continuou existindo, sempre maior que dos homens. Por esses motivos é que muitas assumiram funções problemáticas com pouco reconhecimento pela

sociedade (TEIXEIRA, 2009).

Conforme as teorias capitalistas, o reconhecimento do trabalho deve estar indissoluvelmente ligado à gratificação em dinheiro, sendo o emprego uma das formas para alcançá-lo. Através de um trabalho digno é possível atender necessidades e desejos individuais, além de gerar a movimentação da sociedade através da economia. No entanto, existe a ponderação de que o indivíduo não expressa inimigos potenciais com autonomia, pois está ali por uma obrigação, porque necessita desses valores para sobreviver (BRITO FILHO, 2016).

Muitas mulheres ainda se sentem adstritas ao ambiente doméstico e recusam ocupações no espaço público por crerem que estejam destinadas exclusivamente aos homens. Todavia, a história tem mostrado que abster-se de trabalhar em espaços públicos sujeita a mulher à opressão e à submissão aos homens. Mesmo assim, frequentemente, muitas mulheres se veem obrigadas a buscar trabalho fora do ambiente doméstico, por motivos financeiros, o que de toda forma, contribui para a igualdade de gênero e desenvolvimento da cidadania. Note-se que o corpo da mulher está ocupando um lugar onde os homens não estão. Não raras vezes, as mulheres dominam esses espaços com a anuência dos homens, mas ainda assim existe a invisibilidade do gênero em nossa sociedade em razão das estratégias sociais de opressão (FONSECA, 2000).

Conforme lição de Rosaldo (2012), dividir os espaços em público e privado foi uma acomodação ao longo da história, utilizando-se como fundamento a biologia humana e, claro, a construção social que promove as divisões de tarefas baseadas em diferenças de gênero. Competia às mulheres perpetuar a espécie e amamentar os filhos. Aos homens cabe a responsabilidade de trabalho e produção. Esses conceitos estão enraizados no âmago da sociedade e carregam junto com eles uma marca indelével de desigualdade de gênero, que precede o surgimento de outros aspectos que aguçam a divisão das searas públicas e privadas, sendo eles de ordem cultural, simbólica e de organização social, conferindo o império aos homens.

Referente às construções culturais, a divisão do trabalho em privado e público satisfazia aos questionamentos sobre valorização natural versus valorização cultural. Ao se tratar de efeitos psicológicos, a conclusão é que as mulheres foram criadas para exercerem o papel de amamentação e os homens para rechaçar os papéis das mulheres, em virtude de suas criações (BRITO FILHO, 2016). As mulheres devem ficar

restritas ao espaço doméstico, cabendo aos homens o poder exclusivo no espaço público. Diante disso, homens e mulheres vão desenvolvendo suas identidades de acordo com as raízes culturais, além da influência de pertencer a uma categoria social (TEIXEIRA, 2009).

Conforme estudos de Haraway (2004), essa divisão rigorosa entre espaços público e privado foi alvo de profundas críticas por mulheres afrodescendentes, por se tratar de tendências etnocêntricas e monarquistas dos movimentos feministas da Europa e dos Estados Unidos. Isso porque a superioridade masculina se faz presente em ambos os espaços, fomentando as relações patriarcais e inovando como formas de restrição de liberdade.

3.2. ONU Mulheres

O Instituto da Organização das Nações Unidas (ONU) Mulheres foi instituído como mais uma estratégia de promover a inserção da mulher na sociedade, incluindo o mercado de trabalho, efetivando-lhes seus direitos fundamentais (BARROSO, 1989).

A ONU Mulheres foi instituída pela Assembléia Geral da ONU com o fim de:

[...]unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres. Segue o legado de duas décadas do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) em defesa dos direitos humanos das mulheres, especialmente pelo apoio a articulações e movimentos de mulheres e feministas, entre elas mulheres negras, indígenas, jovens, trabalhadoras domésticas e trabalhadoras rurais. São seis áreas prioritárias de atuação:

- liderança e participação política das mulheres;
- empoderamento econômico;
- fim da violência contra mulheres e meninas;
- paz, segurança e emergências humanitárias;
- governança de planejamento;
- normas globais regionais (BRASIL, 2020, *online*).

Portanto, o objetivo crucial da ONU Mulheres é lutar pela efetivação dos direitos das mulheres no mundo, consagrando a igualdade de gênero como um direito fundamental, com incontáveis resultados na sociedade e na economia (ALVES, 2016). O empoderamento feminino é definido como o encorajamento à produtividade e a

avanços, pois mesmo que a sociedade civil aumente as oportunidades em favor das mulheres, a desigualdade de gênero ainda é latente.

Oliveira, Soares e Teixeira (2019) tratam o empoderamento feminino da seguinte forma:

Dar ou adquirir poder ou mais poder. O empoderamento significa uma ampliação da liberdade de escolher e agir, ou seja, o aumento da autoridade e do poder dos indivíduos sobre os recursos e decisões que afetam suas próprias vidas. A pessoa empoderada pode definir os seus objetivos, adquirir competências (ou ter as suas próprias competências e conhecimentos reconhecidos), resolver problemas e desenvolver seu próprio sustento. É, simultaneamente, um processo e um resultado. Fala-se, então, do empoderamento das pessoas em situação de pobreza, das mulheres, dos negros, dos indígenas e de todos aqueles que vivem em relações de subordinação ou são desprivilegiados socialmente (OLIVEIRA; SOARES; TEIXEIRA, 2019, p.118).

Falta a muitas mulheres a oportunidade de ostentar um trabalho digno, pois se deparam com diferenças salariais (a menor) e também ocupacionais. Muitas vivem em condições piores, pois não têm oportunidade de ter instrução e saúde. Em todas as partes do mundo sofrem abusos físicos (ALVES, 2016).

A missão da ONU Mulheres foi de enfrentar e resolver esses problemas, acolhendo mulheres e meninas do mundo todo, buscando oferecer uma voz poderosa e plena, pautada na visão de igualdade entre gêneros. No Brasil, as ações visam, primeiramente, garantir a redução da violência intrafamiliar e de gênero, bem como a proteção dos direitos das mulheres a um trabalho digno (BRASIL, 2015).

Visando dar efetividade a igualdade de gênero, a ONU Mulheres oferece suporte e incentivo para que as mulheres tenham representatividade política e funções de chefia, desenvolvendo parcerias com entes particulares e públicos. O pacto com a ONU Mulheres encontra respaldo no Brasil, já que o país ocupa, felizmente, o segundo lugar no ranking de organizações que aderiram aos ditames da ONU Mulheres. Em sede internacional, a entidade possui parceria com países do Sul, em especial os africanos e latino-americanos (CERQUEIRA; CABECINHAS, 2012).

Alguns dos objetivos da ONU Mulheres é erradicar a violência contra mulheres, fomentar a paz, a segurança, a capacidade de gerência, o planejamento e a prevenção a HIV. Ainda assim, existem muitos desafios quando se trata de desemprego, que é estatisticamente duas vezes maior que dos homens, com uma significativa diferença entre os homens brancos (5.3%) e mulheres afrodescendentes

(12,5%). Ressalte-se que 25% das mulheres empregadas possuem registro formal e como se não bastasse, os salários dos homens são 30% maiores que os das mulheres. Não obstante, 1/3 das famílias possuem mulheres, sendo que a metade é monoparental. Além disso, as mulheres possuem dupla jornada e se dedicam mais em tarefas de casa (OLIVEIRA; SOARES, TEIXEIRA, 2019).

Fica evidenciado então, diante dos dados expostos, que a luta deve continuar, para se chegar a equidade de funções e salários. De fato, a ONU Mulheres fundou o relatório global denominado "Progressos Mulheres Mundo 2015-2016: transformar a economia para transformar direitos". Nesse estudo, o Brasil possui destaque quanto ao progresso da criação de trabalhos decentes para as mulheres, considerando que na década de 90 as mulheres recebiam aproximadamente 40% menos que os homens em tudo. Já nos anos 2000, esse número foi reduzido para 29%. As medidas públicas implementadas foram fundamentais para mitigar a pobreza, e ao final do relatório, são arroladas 10 recomendações para que essas medidas sejam aprimoradas (RELATÓRIO, 2015).

3.3. Mulher e o trabalho contábil no Brasil

O setor contábil é conhecido histórica e culturalmente como uma profissão masculina, mas a mulher tem lutado e conquistado seu espaço nessa seara. Para Bordin e Londero (2006) a mulher tem participado cada vez mais do mercado de trabalho e a inserção no setor contábil faz parte da evolução.

Atualmente, a mulher possui uma postura proativa e conseguiu se adaptar e atender às múltiplas exigências do mundo globalizado. Em face disso, os homens têm adotado uma postura mais flexível no sentido de caminharem juntos com as mulheres, formando parceria duradoura fundamental (SILVA, 2017).

O Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2020) registra representatividade por gênero e por região. Estimou-se que na região Sudeste, o número de contabilistas era de 51,4% em 31 de dezembro de 2016. Essas pesquisas ratificam as afirmativas do Conselho Federal de Contabilidade (2016) de que se formam mais mulheres em Ciências Contábeis do que homens. Esse número subiu para 51,6% em 31 de dezembro de 2017.

Segundo Mota e Souza (2014), Maria Divina Nogueira foi a primeira bacharela

em Ciências Contábeis a obter o registro no CRC/MG, no ano de 1947, mas a primeira mulher a receber o título de doutoramento foi somente em 1986. Em 2012, as mulheres estudantes de Ciências Contábeis eram 27.754 mil, ao passo que o total de homens era de 19.287 mil estudantes, conforme apresentado na Tabela 1 a seguir.

TABELA 1: Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero – maio de 2021.

REGIÃO	Feminino					
	Contador	%	Técnico	%	Total	%
Centro-oeste	13.910	31,5656	3.658	8,3010	17.568	39,8666
Nordeste	26.552	31,7217	8.535	10,1968	35.087	41,9184
Norte	12.853	41,3240	2.232	7,1762	15.085	48,5001
Sudeste	80.506	30,2631	32.873	12,3573	113.379	42,6205
Sul	30.920	33,8064	8.826	9,6499	39.746	43,4563
Total	164.741	31,9046	56.124	10,8693	220.865	42,7739

Fonte: CFC (2020)

De acordo com a tabela 1, podemos constatar um número expressivo de mulheres atuantes por região. Entre contador e técnico há um percentual bem expressivo, visto que temos um total de 164.741 para contador enquanto o técnico é de 56.124, ou seja, segundo dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), em 2021, o número de mulheres com registro ativo atingiu cerca de 220.865 mulheres incluindo contadoras e técnicas, chegando ao percentual de 42,7739%.

E é graças à participação das mulheres no setor contábil que se criaram programas e estratégias voltadas ao público feminino, como congressos e cursos de capacitação em níveis federais e estaduais de modo a contribuir para a formação das mulheres na contabilidade. Em 2017 houve o 11º Congresso Nacional da Mulher Contabilista, no mesmo ano ocorreu o 8º Encontro da Mulher Contabilista de Rondônia

(SILVA, 2018).

Cardoso e Riccio (2010) explicam que o profissional da contabilidade foi profundamente impactado em decorrência das transformações no ambiente organizacional, o que tem exigido esforço para atualizar suas especialidades.

Mota Souza (2014) afirma que a mulher atuante no setor contábil pode assumir diversos papéis, como: ser integrante de uma sociedade, atuar na controladoria, contabilidade geral, financeira, tributária, custos e orçamentos.

Tonetto (2012) destaca que as mulheres possuem múltiplos talentos, ilustrando-se: desenvoltura para cálculos, pois são metódicas e detalhistas. Além disso, a mulher tem muita facilidade no atendimento aos clientes e na realização de tarefas simultâneas. O expressivo crescimento das mulheres na área contábil vem acompanhado de suas conquistas em outras searas, tanto na iniciativa pública quanto privada, e em suas conquistas acadêmicas.

A presença das mulheres no mercado de trabalho se faz forte, pois derruba preconceitos e tabus, evidenciando a capacidade da mulher de desempenhar a contabilidade com destreza (SILVA, 2019).

3.4 A atuação da mulher contabilista no setor de rh

3.4.1. Organizações

Pode-se conceituar organizações como unidades sociais desenvolvidas para o fim precípua de atingir certas finalidades. As organizações estão sempre sujeitas a alterações, não significando uma unidade imutável. Existem organizações variadas, ilustrando-se as industriais, as comerciais, de serviços, as militares e as públicas. Pode-se considerar uma organização como uma obra prodigiosa arquitetada por seres humanos (SILVA, 2013).

A área de Recursos Humanos (RH) atua dentro das organizações, sendo composta por pessoas que delas participam. Esse setor deve exercer as suas atividades visando alcançar os objetivos da empresa. Para tanto, as organizações devem se valer da contribuição do esforço de vários profissionais que atuam com comunhão de ânimos (MATOSO; CORAIOLA; ROGLIO, 2015).

Para atingir estes resultados, o setor de Recursos Humanos tem por missão gerenciar e administrar as pessoas de uma organização, proporcionando a busca e o alcance dos objetivos da empresa. Diante de toda essa responsabilidade, é indispensável que esse setor seja composto por pessoas com conhecimentos interdisciplinares. O profissional que busca integrar o setor de recursos humanos deve ter domínio de pelo menos uma das seguintes áreas: Psicologia, Sociologia da Economia, Engenharia Industrial, Medicina do Trabalho ou Direito do Trabalho (PEDRO, 2005).

Isso porque ele deve estar apto a resolver conflitos integrantes da organização e, ao mesmo tempo, saber satisfazer as diversas necessidades dos colaboradores, acionistas, empresários, bem como da comunidade. O RH deve ser idealizado como o órgão responsável por atender pessoas (colaboradores e líderes) que buscam orientação e resolução de conflitos. Frise-se, no entanto, que esse setor não é independente, mas possui objetivos próprios, pois encontra-se introduzido em um contexto muito mais amplo, responsável por atender interesses de suprema importância para a empresa (MATOSO; CORAIOLA; ROGLIO, 2015).

O setor de RH de uma empresa somente será eficaz se conseguir gerenciar os conhecimentos que detém da empresa como um todo, englobando-se os pontos fortes, os fracos, a identificação dos maiores competidores, como e quais são as demandas dos clientes. O trabalho realizado por esta área da organização está embasado em seis processos: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas.

3.4.2. *Estudos semelhantes publicados*

Dos estudos selecionados o maior número de artigos foi encontrado na base de dados Google Acadêmicos e da plataforma SciELO. Na distribuição dos resultados da busca por ano, encontram-se publicações entre os anos de 2015 a 2021, conforme demonstrados no Quadro 1 a seguir:

Quadro 1— Artigos selecionados para leitura, análise e construção de resultados

Nº	Ano	Título: subtítulo	Autores
1	2015	Gênero e mercado de trabalho: A ascensão das mulheres contadoras.	Elisete Teresa Sousa
2	2016	Presença do contador e da mulher nas diretorias das empresas do novo mercado: realidade ou ficção?	Jaqueline Stephanie Zanchet
3	2016	Mulheres em cargos de gestão: dificuldades vinculadas ao gênero	Patrícia Klaser Biasoli
4	2018	Liderança feminina e gestão nas organizações	Iáskara Stephânia Machado Pellet
5	2021	A história da contabilidade e a evolução da mulher: empoderamento e crescimento profissional feminino.	Analice Sousa Gomes

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Por Sousa (2015), o primeiro artigo intitulado “Gênero e mercado de trabalho: A ascensão das mulheres contadoras” possuiu como objetivo geral descobrir as dificuldades enfrentadas pelas mulheres, sobretudo a mulher contadora, para manter o aspecto empreendedor, averiguando toda a sua trajetória. A autora realizou uma revisão bibliográfica.

O artigo tratou sobre a origem e a evolução da ciência contábil e o perfil das mulheres contabilistas. Na sequência, foi abordado a mulher no mercado de trabalho, globalmente e no Brasil. Por fim, tratou-se sobre a discriminação da mulher no mercado de trabalho.

Sousa (2015) explicou que o setor contábil também está acompanhando as demais áreas do mercado de trabalho. Do mesmo modo, a inserção da mulher acompanha esse quadro de evolução. Tanto que muitas mulheres hoje ocupam cargos que anteriormente eram exclusivamente masculinos. Contudo, assaltar requisições do mundo moderno, aliado ao empenho das mulheres com relação às injustiças sociais, obrigaram os homens a repensar valores e posicionamentos.

No mesmo passo, Carneiro (2012, p. 142) afirma que “o mercado absorveu muito bem a mulher tanto por sua competência, como pelo meticuloso senso de organização e disciplina”. Diaz (1999) corrobora essa posição ao explicar que mesmo com tantos obstáculos impostos pela sociedade patriarcal, as mulheres estão conseguindo se destacar no mercado de trabalho.

Segundo Zanquet (2016) o artigo denomina-se “Presença do contador e da mulher nas diretorias das empresas do novo mercado: realidade ou ficção?” pois tem como objetivo investigar a presença do contador e da mulher em cargos de liderança, no caso a Diretoria Executiva nas empresas do Novo Mercado da BM & FBovespa.

Quanto à metodologia, a pesquisa enquadrou-se como descritiva e pode ser classificada como uma pesquisa documental, pois busca realizar um levantamento das informações referentes às Diretorias Executivas divulgadas pelas empresas.

Zanquet (2016) concluiu na pesquisa que o contador, mesmo demonstrando entendimento nas diversas áreas organizacionais, em especial no setor financeiro, carece de qualidades que o afirme como parte integrante do processo de decisão e para que possa assumir cargos de direção como apresentados por meio dos resultados encontrados em 5,54% nos cargos de Diretorias Executivas, sendo ocupados por profissionais da área contábil, cargos extremamente ligados à diretoria de finanças, contabilidade e controle.

Atualmente a diversidade de gênero tem proporcionado discussões pois de 632 profissionais encontrados em cargos de diretoria apenas 8,54% são mulheres. Ao pesquisar a combinação do estilo de liderança feminino e a formação na área contábil a realidade apresentada é de apenas duas mulheres.

Por outro lado, Mota e Souza (2014) sustentam que a crescente presença da mulher no mercado de trabalho envolve setores profissionais outrora dominados por homens, a exemplo de engenharias, medicina e direito. Não se olvide, outros sim, que a presença feminina no ramo da contabilidade vem sendo ampliada e a tendência é ampliar ainda mais nos próximos anos, considerando o alto número de mulheres estudantes de Ciências Contábeis.

De acordo com Biasoli (2016), o terceiro artigo intitulado “Mulheres em cargos de gestão: dificuldades vinculadas ao gênero” apresenta como objetivo geral abordar a melhora do mercado para as mulheres, em especial para as que ocupam cargos de gestão intermediária através dos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego

(PED), realizada na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA). Trata-se de uma revisão de literatura, tendo sido utilizada a pesquisa documental e bibliográfica.

Ao final da pesquisa, a autora concluiu que o crescimento em cargos gerenciais de 2008 a 2014 na RMPA revela uma maior qualidade na inserção feminina no mercado de trabalho, apesar de certas barreiras impostas pela sociedade e até mesmo pelo mercado. Geralmente são mulheres mais velhas comparadas as que não ocupam cargos de gestão, elas também optam por ter menos filhos, provavelmente para que sua perspectiva de se dedicar aos estudos e à carreira profissional não seja abalada.

Biasoli (2016) descreve que é possível observar uma considerável desigualdade de rendimentos de permanência no emprego e uma clara segregação ocupacional, ou seja, as mulheres que detêm rendimento menor, encontram-se por menos tempo nos mesmos âmbitos comerciais e de serviços.

Biasoli (2016) diz também que o avanço é lento, mas consistente, mesmo com tanta dificuldade e desequilíbrio do tempo de exercício ou do não exercício.

Para Fontoura *et al.* (2010), os motivos que levam a diferença salarial entre homens e mulheres são: jornada de trabalho menor e a qualidade das agências de trabalho para mulheres. Diga-se que em 2014, a jornada de trabalho semanal para os homens era de 44 horas semanais, ao passo que das mulheres era de 43. Considere-se ainda a dupla jornada de trabalho, pois é preciso conciliar o trabalho empresarial com os afazeres domésticos, o que faz com que a jornada de trabalho integral das mulheres seja de pelo menos 5 horas a mais.

Pelet (2018) relata que o quarto artigo denomina-se “Liderança feminina e gestão nas organizações” e propõe a atingir o seguinte objetivo: analisar a crescente ascensão da mulher em cargos de liderança em um ambiente culturalmente masculino. Dessa forma, procurou demonstrar os desafios enfrentados pelas mulheres na conquista de um cargo de liderança no setor público. Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, classificando-se como bibliográfica e documental.

Sobre a participação feminina em cargos de gestão, a Pelet (2018) concluiu que a participação feminina em cargos de gestão, o crescente aumento de participações femininas no setor público, até mesmo em número maior que os homens, é reflexo dessa luta. Porém, a oportunidade de ascensão da mulher no mercado de trabalho não é uma verdadeira benevolência. A simplicidade dos números

de mulheres em cargos importantes no Brasil declara que há muito a ser edificado.

Esse alcance feminino só terá expressividade se houver discussões sobre o assunto. As mulheres constituem uma potencialidade natural na sociedade que deve-se incitar dentro das organizações privadas e públicas.

A autora ainda ponderou que a dificuldade de contratação de mulheres ainda está atrelada aos resquícios da sociedade patriarcal, onde os homens dominavam a sociedade e a mulher tinha funções de procriação e exercia funções do lar. No entanto, a pesquisadora afirma que as mulheres são aptas a exercerem várias atividades ao longo do dia, sempre de concentração.

Nessa seara de pensamento, Loden (1988) diz que as mulheres, de um modo geral, desenvolvem um estilo singular quando administram, tendo em vista que seu avanço de liderança é resultado de um aprendizado desde a infância de suas descobertas sobre valores, comportamentos e interesses direcionados para a cooperação e o relacionamento. Este estilo aparentemente existe no gênero feminino, entretanto, não pertence somente às mulheres.

Segundo Pelet (2018), infelizmente existe uma crença popular de que homens e mulheres possuem comportamentos profissionais e atitudes de liderança diferentes. Esse pensamento é corroborado por Moscovici (1986, p.249), que prediz: “a liderança continua sendo um *totem* para a sociedade e um tabu para a ciência”.

Por Gomes (2021), o quinto artigo intitula-se “A história da contabilidade e a evolução da mulher: empoderamento e crescimento profissional feminino” e teve como objetivo analisar a trajetória sociocultural da contabilidade e da mulher, de modo a culminar na situação relativa à atuação da mulher contabilista no mercado de trabalho. O trabalho foi desenvolvido através da pesquisa bibliográfica e documental, sendo utilizado ainda o método lógico de organização dialético-dedutivo.

Ao final da pesquisa, a pesquisadora Gomes (2021) apontou que apesar de ser uma profissão totalmente afirmada como masculina, diante dos dados estatísticos e da realidade fática, é necessário assumir que há um ganho de participação da mulher contabilista, mudanças relevantes no intuito de encorajar e valorizar a colaboração das referidas. A representatividade da mulher no setor contábil provem de conquistas femininas nos diversos campos normativos, sociais e políticos.

Nesse sentido, Bordin e Londero (2006) ostentam a mesma posição em que a participação da mulher no mercado de trabalho é cada vez maior e a classe contábil

faz parte de todo esse desenvolvimento. Nos atuais dias, a mulher adota, cada vez mais, uma postura dominante, não apenas pelas suas próprias lutas, mas pelos requisitos do mundo moderno obrigando homens a abrirem mão de suas condutas dominantes e evoluindo para uma nova parceria tão imprescindível e enriquecedora.

As mudanças no ambiente organizacional estabeleceram expressivas alterações no profissional contábil. Exemplo disso é o constante aperfeiçoamento por parte das mulheres. A mulher contabilista estuda e atua em áreas diversas, ilustrando-se: sociedade em escritórios, funcionárias em controladoria, contabilidade geral, consultoria etc.

4 CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do presente estudo, constatou-se a luta das mulheres em busca de igualdade de gênero, com ênfase no direito de competir e conquistar uma posição profissional, que por décadas assombrou o sexo feminino. As mulheres só puderam trabalhar no espaço público, inicialmente, ante a ausência dos homens que iam para o combate durante as duas grandes guerras. Depois, se fez necessária a mão-de-obra feminina com a Revolução Industrial. Ainda assim, as mulheres eram subjugadas, através de uma jornada exaustiva de trabalho, baixa remuneração e funções desvalorizadas.

Com o tempo, o trabalho da mulher vem deixando de ser considerado como secundário ou intermitente. Muitos aspectos contribuíram para essa mudança de cenário, dentre eles a inserção da mulher na sociedade, que ocorre aos poucos, mas vem se expandindo com o capitalismo.

Muito embora o Brasil seja um país que proporciona a mulher o direito ao trabalho, ainda existem muitos desafios a serem enfrentados. Um dos principais é a diferença salarial, se comparar com os valores auferidos por homens que exercem a mesma função. Outro fator que obstaculiza o trabalho decente da mulher é o assédio, seja moral ou sexual, dentre outros.

O que se depreende é que a inserção do trabalho da mulher não traduziu uma saída do espaço do lar, o que pode ser percebido pela “jornada múltipla” de trabalho e pela saturação de mulheres em serviços sociais e domésticos.

Frise-se, ainda, que a libertação feminina é relativamente nova se comparar com a consolidada dominação masculina, em que pese a Constituição Federal consagra a igualdade de gênero, sem distinção.

Conclui-se que a trajetória a ser traçada para alcançar a plena igualdade de gênero no mercado de trabalho e nos espaços de poder ainda é árdua e longa e requer reconhecimento dos desafios a serem combatidos pelas mulheres.

5 REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força secundária?** 2014. 323 f. Tese (Doutorado) - Curso de Sociologia, Departamento de Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Cap. 3.
- ALVES, J. E. D. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 629-638, ago. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1805-9584-2016v24n2p629>. Acesso em: 21 abr. 2021.
- ANDRADE, A. S. C. **Mulher e trabalho no Brasil dos anos 90**. 2004. 162 f. Tese(Doutorado) - Curso de Economia, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004. Cap. 1. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/286472/1/Andrade_AdrianaStrasbur gde Camargo_D.pdf. Acesso em: 08 abr. 2020.
- BARROSO, C. As mulheres e as nações unidas: as linhagens do plano mundial de população. **Tempo Sociedade**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 183-197, Jun 1989. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/ts.v1i1.83344>. Acesso em: 07 abr. 2021.
- BAYLÃO, A. L.S.; SCHETTINO, E. M. O. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro. In: Simpósio de excelência e gestão em tecnologia, p.11., 2014, Londrina. **Simpósio**. Londrina: Seget, 2014. p. 1 - 12. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2021.
- BORDIN, P.; LONDERO, R. I. Atividade Contábil Exercida pela Mulher em Santa Maria/RS. **Disciplinarum Scientia: Série Ciências Sociais Aplicadas**. Santa Maria. v. 2, n. 1. p.109- 121, 2006. Disponível em: <https://periodicos.unifra.br/index.php/disciplinarumSA/article/view/1465/1380>. Acesso em: 01 abr. 2021.
- BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher**. 1ª Impressão. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, março de 2015. 181p.
- BRITO FILHO, J. C. M. **Trabalho Decente. Análise Jurídica da Exploração do Trabalho: Trabalho Escravo e Outras Formas de Trabalho Indigno**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2016. p. 168.
- CARDOSO, R. L.; RICCIO, E. L. Existem competências a serem priorizadas no desenvolvimento do contador? Um estudo sobre os contadores brasileiros. **Revista de Gestão**, v. 17, n. 3, p. 353-367, 2010. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/268313628.pdf>. Acesso em: 01 de maio de 2021.
- CARNEIRO, J D. **Mulheres na Contabilidade: 41% dos profissionais atuantes hoje são do sexo feminino**. 2012. p. 01.

CERQUEIRA, C.; CABECINHAS, R. Políticas para a igualdade entre homens e mulheres nos media: da (inov)ação legislativa à mudança social. **Ex aequo**, Vila Franca de Xira, n.25, p. 105-118, 2012. Disponível em http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602012000100009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 07 abr. 2021.

CFC. Conselho Federal de Contabilidade. **Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero**. Disponível em: <https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>. Acesso em: 21 abr. 2021.

COLCERNIANI, C. B.; D'AVILA NETO, M. I.; CAVAS, C. S. T. A participação das mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da teoria da justiça social de Nancy Fraser e dos conceitos relativos ao trabalho decente. **Caderno de Psicologia, Sociedade e Trabalho**, São Paulo, v. 18, n. 2, p. 169-180, 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172015000200005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 07 abr.2021. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v18n2p169-180>.

D'AVILA NETO, M. I. **O Autoritarismo E A Mulher: O Jogo Da Dominação Macho-Fêmea No Brasil**. Portugal: Artes & Contos, 1994. 126 p. FONSECA, T. M. G. **Gênero Subjetividade e Trabalho**. Rio de Janeiro: Vozes, 2000. 213p.

DIAZ, M. Relações de gênero. In: **Cadernos afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar**. Gráfica Editora Rona Ltda, 1999. p. 142-150.

FONTOURA, N. *et al.* Pesquisas de uso do tempo no Brasil: contribuições para a formulação de políticas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. **Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 11-46, jun. 2010. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaeconomica/article/view/34823>. Acesso em: 14 jun. 2021.

GIL, A. C. **Administração de Recursos Humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.

GOMES, A. S. A história da contabilidade e a evolução da mulher: empoderamento e crescimento profissional feminino. **Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia - REIVA**, v. 4, n. 02, 11 mar. 2021. Disponível em: <http://reiva.unifaj.edu.br/reiva/article/view/176>. Acesso em: 14 jun. 2021.

HARAWAY, D. "Gênero" para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 22, p. 201-246, Jun. 2004. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-83332004000100009>. Acesso em: 20 abr. 2021.

LINTZ, A.; MARTINS, G. A. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LODEN, M. **Liderança feminina: como ter sucesso nos negócios sendo você mesma**. São Bernardo do Campo, SP: Bandeirante, 1988.

MATOSO, J. O.; CORAIOLA, D. M.; ROGLIO, K. D. Gestão de recursos humanos na administração pública: um estudo de caso no governo estadual de Mato Grosso. **Gestão & Regionalidade**, Curitiba/PA, v. 32, n. 95, p.34-51, 18 dez. 2015.

Trimestral. Disponível em:

http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/2638/1941. Acesso em: 07 abr. 2021.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. 21. ed.

Petrópolis: Vozes, 2002. p. 67. Disponível em:

<<https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2012/11/pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

MOSCOVICI, S. Epilogue. In S. **Moscovici & C.** Graumann (Ed.), *Changing conceptions of Leadership* (p. 241-249). New York: Springer-Verlag.1986.

MOTA, E. C. F.; DE SOUZA, M. A. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**. v. 2, n. 01, p. 19-27, 2014. Disponível em:

https://unibhcienciascontabeis.files.wordpress.com/2013/11/artigo_mulher_contabilista_co_mpleto.pdf. Acesso em: 19 ago. 2021.

OLIVEIRA, S. S.; SOARES, U. G.; TEIXEIRA, E. A luta da mulher para inserir no mercado de trabalho. **Altus Ciência: Revista Acadêmica Multidisciplinar da Faculdade Cidade de João Pinheiro- FCJP**, João Pinheiro, p. 115-129, dez. 2019. Disponível em: *Revista Acadêmica Multidisciplinar da Faculdade Cidade de João Pinheiro- FCJP*. Acesso em: 22 abr. 2021.

OLIVEIRA, J. M. *et al.* A influência da legislação trabalhista na gestão das pequenas empresas no Brasil. In: *Simpósio de excelência em gestão e tecnologia*, 8., 2014, Resende/RJ. **Simpósio**. Resende/RJ: AEDB, 2014. p. 1 - 16. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/31824361.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2021.

ONU MULHER (Brasil). **Sobre a ONU Mulheres**. 2020. Disponível em:

<http://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres/>. Acesso em: 22 abr. 2020.

PEDRO, W. J. A. Gestão de Pessoas nas Organizações. **Revista Brasileira Multidisciplinar**, [S.L.], v. 9, n. 2, p. 81-86, 13 jan. 2005. *Revista Brasileira Multidisciplinar - Rebram*. Disponível em:

<https://revistarebram.com/index.php/revistauniara/article/view/268>. Acesso em: 15 maio 2021.

RELATÓRIO ONU Mulher 2015-2016. **2015**. Disponível em:

<<http://acegis.com/author/acegis/>>. Acesso em: 21 abr. 2021.

ROSA, E. C. **Direitos humanos das mulheres**. 2016. 34 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2016. Disponível em: <http://tcconline.utp.br/media/tcc/2016/09/DIREITOS-HUMANOS-DAS-MULHERES.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2021.

ROSALDO, M. **Uso e abuso da antropologia: reflexões sobre o feminismo e a compreensão intercultural.** 2012. 40 f. TCC (Graduação) - Curso de Antropologia, UFSC, Santa Catarina, 2012. Cap. 1. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/1581>. Acesso em: 21 abr. 2021.

SILVA, A. M. **Discriminação da mulher no ambiente de trabalho.** 2017. 45 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Faculdade de Ciências Jurídicas, Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2017. Cap. 3. Disponível em: <http://tcconline.utp.br/media/tcc/2017/10/DISCRIMINACAO-DA-MULHER-NO-AMBIENTE-DE-TRABALHO.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2021.

SILVA, R. R. **Importância do setor de recursos humanos no contexto da estratégia da organização.** 2013. 42 f. TCC (Graduação) - Curso de Gestão em Recursos Humanos, Centro Universitário Barriga Verde, Orleans, 2013. Cap. 2. Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2015/02/Monografia-RAIANE-RODRIGUES-DA-SILVA.pdf>. Acesso em: 07 maio 2021.

SOUSA, E. T. **Gênero e mercado de trabalho: A ascensão da mulheres contadoras.** 2015. p. 63. Dissertação (Mestrado) — Teologia, Faculdades EST, São Leopoldo, 2015. Disponível em: http://dspace.est.edu.br:8080/jspui/bitstream/BR-SIFE/676/1/sousa_et_tmp404.pdf. Acesso em: 14 jun. 2021.

TEIXEIRA, C. M. **As Mulheres no Mundo do Trabalho: Ação das Mulheres, no Setor Fabril, para a Ocupação e Democratização dos Espaços Público e Privado. Psicologia: Teoria e Pesquisa,** Belo Horizonte, v. 25, n. 2, p.237-244, abr. 2009. Trimestral. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n2/a12v25n2>. Acesso em: 10 mar. 2021.

THÉBAUD, F.; PERROT, M.; DUBY, G. **História das Mulheres no Ocidente: o século XX.** Portugal: Edições Afrontamento, 1995. p. 700. Tradução.

TONETTO, P. T. **A mulher contadora: o perfil das profissionais e as perspectivas para o futuro das formadas entre 2007 a 2011 do curso de ciências contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense.** 2012. 104 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul de Santa Catarina, Criciúma, 2012. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/1326>. Acesso em 05 mai. 2021.

ZANQUET, J. S. **Presença do contador e da mulher nas diretorias das empresas do novo mercado: realidade ou ficção?** 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/172457/Jaqueline%20Stephanie%20Zanquet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 14 jun. 2021.