

## **Mercado de trabalho para a contadora preta: um estudo sobre as perspectivas dessas profissionais**

### **Autoria**

Luci Jane Silva de Deus Santa Rita - lucijane.silva@outlook.com

Érica Elena Avdzejus - ericavdzejus@hotmail.com

### **Resumo**

A presença da mulher no mercado de trabalho é marcada por desafios nas relações de gênero, socialmente constituídas sobretudo por um legado patriarcal e hegemônico. As mulheres pretas além de enfrentarem os desafios dos papéis de gênero na sociedade, também inter cruzam múltiplas opressões. Esta pesquisa visa o estudo das perspectivas das contadoras pretas no mercado de trabalho, tendo como objetivo evidenciar qual a percepção das contadoras pretas e as suas expectativas desse mercado de trabalho. Para tanto, é necessário demonstrar como as empresas estão contribuindo para a capacitação da contadora preta, identificar programas de planos de carreira, e verificar a valorização através da equidade na política de remuneração. Realiza-se então uma pesquisa exploratória e descritiva, utilizando-se de uma abordagem qualitativa. Sendo assim, verifica-se que o mercado de trabalho pouco contribui para o desenvolvimento profissional das contadoras pretas através de capacitações e treinamentos, pouco desenvolve planos de carreira para essas profissionais, que além de não ocuparem os altos cargos, devido ao fenômeno teto de vidro, possui a menor remuneração salarial. Impõe-se a verificação que essas profissionais percebem um mercado de trabalho que pouco favorece a diminuição das desigualdades de gênero e raça que influenciam para um bom futuro profissional e financeiro.

## MERCADO DE TRABALHO PARA A CONTADORA PRETA: UM ESTUDO SOBRE AS PERSPECTIVAS DESSAS PROFISSIONAIS

### RESUMO

A presença da mulher no mercado de trabalho é marcada por desafios nas relações de gênero, socialmente constituídas sobretudo por um legado patriarcal e hegemônico. As mulheres pretas além de enfrentarem os desafios dos papéis de gênero na sociedade, também inter cruzam múltiplas opressões. Esta pesquisa visa o estudo das perspectivas das contadoras pretas no mercado de trabalho, tendo como objetivo evidenciar qual a percepção das contadoras pretas e as suas expectativas desse mercado de trabalho. Para tanto, é necessário demonstrar como as empresas estão contribuindo para a capacitação da contadora preta, identificar programas de planos de carreira, e verificar a valorização através da equidade na política de remuneração. Realiza-se então uma pesquisa exploratória e descritiva, utilizando-se de uma abordagem qualitativa. Sendo assim, verifica-se que o mercado de trabalho pouco contribui para o desenvolvimento profissional das contadoras pretas através de capacitações e treinamentos, pouco desenvolve planos de carreira para essas profissionais, que além de não ocuparem os altos cargos, devido ao fenômeno teto de vidro, possui a menor remuneração salarial. Impõe-se a verificação que essas profissionais percebem um mercado de trabalho que pouco favorece a diminuição das desigualdades de gênero e raça que influenciam para um bom futuro profissional e financeiro.

**Palavras-chave:** contadora preta; mercado de trabalho; percepção.

## 1 INTRODUÇÃO

Em caráter mundial, no que diz respeito as mulheres, conforme Melo e Thomé (2018) existe uma construção histórica e social que permitiu, reforçou e contribuiu para uma desigualdade de tratamento entre homens e mulheres. Sobretudo, no Brasil, onde o cenário atual do mercado de trabalho é consequência das estruturas sociais e econômicas do passado.

Por isso, é preciso compreender como as mulheres foram inseridas historicamente no mercado de trabalho, em especial as mulheres pretas, que desempenhavam funções distintas das mulheres brancas, e as mesmas eram vistas como seres desprovidos de direitos e liberdades. Trabalhavam como mucamas, realizando serviços domésticos, sendo amas de leite, companhias de suas senhoras, além de trabalhar nas plantações, sofrendo maus tratos e vivenciando situações totalmente desumanas (DAVIS, 2016).

Segundo dados de 2019 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), atualmente uma mulher preta recebe em média cerca de 44,4% da renda média dos homens brancos, que estão no topo da escala de remuneração no Brasil. Isso demonstra, que a inserção das mulheres pretas no mercado de trabalho brasileiro não foi acompanhada por uma diminuição acentuada das disparidades enfrentadas por estas profissionais.

Dentro dessa Perspectiva, este trabalho tem como problema: qual a percepção das contadoras pretas sobre as perspectivas no mercado de trabalho? Tendo como objetivo evidenciar qual a percepção das contadoras pretas sobre as perspectivas no mercado de trabalho.

Como objetivos específicos: a) Demonstrar como as empresas estão contribuindo para a capacitação da contadora preta; b) Identificar quais são os programas de planos de carreira, desenvolvidos pelas empresas que estimule a ascensão das contadoras pretas; c) verificar como é feita a valorização das contadoras pretas, através da equidade na política de remuneração.

O presente trabalho tem uma grande importância científica para as empresas do ramo contábil, pois irá contribuir para o avanço nas questões sociais da promoção da igualdade racial e de gênero. E isso revela dessa forma, a necessidade de investigação, principalmente no contexto brasileiro marcado pelo racismo e sexismo.

Segundo Mota e Souza (2013), Mesmo com a luta das mulheres pela igualdade social e seus avanços e conquistas que o sexo feminino adquiriu no mercado de trabalho, ainda existem barreiras simbólicas, sobretudo nas questões de gênero e racial, a serem superadas por essas profissionais que almejam sucesso no mercado cooperativo.

Esta pesquisa está estruturada em cinco seções, a primeira é a introdução, segunda referencial teórico, onde será abordado, sob a luz de autores, que discutem a referida temática,

com os seguintes as seguintes seções: a situação das mulheres pretas nos primórdios, os desafios das mulheres no mercado de trabalho, a mulher no mercado de trabalho contábil, e um quadro composto com estudos anteriores, logo após os processos metodológicos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa e as principais conclusões do trabalho.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Esta seção é composta pelo referencial teórico que dá respaldo ao objeto de pesquisa do trabalho. Está dividido em três seções: a primeira os fatos históricos, em seguida a mulher no mercado de trabalho, a mulher na contabilidade e por fim, um quadro com trabalhos anteriores.

### **2.1 A situação das mulheres pretas nos primórdios**

Conforme Davis (2016), observar o grande espaço que o trabalho ocupa na vida das mulheres pretas hoje, reproduz os padrões estabelecidos nos primórdios da escravidão, onde essas mulheres escravizadas tinha todos os outros aspectos de sua vida marcado pelo trabalho compulsório. Quando colocadas as questões do trabalho e produção, as associações relacionadas ao gênero eram desprezadas, pois as mulheres pretas eram igualadas aos homens pretos.

Como afirma ainda Davis (2016), as mulheres pretas eram sim, mulheres de fato, mas o labor na escravidão era ao lado de seus companheiros, desempenhando um trabalho brutalmente pesado, e além disso, tiveram que desenvolver resistência para o enfrentamento de açoitamentos e estupros, esses desafios enfrentados por essas mulheres lhe conferiam um diferencial no seu perfil de autonomia de luta, diferentemente das mulheres brancas.

Carneiro (2011), enfatiza a necessidade de que quando se busca entender o mito da fragilidade feminina, desenvolvida historicamente para afirmar a proteção dos homens sobre as mulheres, é preciso compreender de que mulheres estamos falando. Pois as mulheres pretas possuem um outro contexto, onde nunca sentiram em si mesmas esse mito, pois nunca foram isentas das situações cruéis que lhe foram impostas pelo sentido de ser “frágeis”, as mulheres pretas possuíam uma outra realidade de vida, onde já ganhavam as ruas como escravizadas, quituteiras, lavadeiras e que nunca compreenderam quando o movimento feminista determinou que as mulheres deveriam ganhar as ruas.

Hooks (1981) no seu primeiro livro intitulado “E não sou eu uma mulher. Mulheres negras e feminismo”, baseado no discurso de Isabella Baumfree, Nascida em um cativo em

Swartekill, em Nova York, que decidiu ser chamada de Sojourner Truth, onde, a partir de 1843 participou como ativista dos direitos da mulher e abolicionista em 1852, participou também, da segunda Convenção dos Direitos da Mulher, na cidade de Akron, em Ohio, nos EUA, onde apresentou seu discurso mais conhecido denominado “E eu não sou uma mulher?”

... Bem, crianças, atrevo-me a dizer algo sobre este assunto. Eu acho que quer os negros do Sul e as mulheres do Norte estão a falar sobre direitos, os homens brancos estarão em dificuldade em breve. Mas, o que é isto que estão a falar? Esse homem aí há pouco disse que as mulheres precisam de ajuda para subir às carruagens e levantadas sobre as poças, e de me cederem os melhores lugares ... e não sou eu uma mulher? Olhem para mim! Olhem para os meus braços! (Ela arregaçou a manga direita da camisa) ... Eu lavei, plantei e colhi para os celeiros e nenhum homem podia ajudar-me – e não sou eu uma mulher? Eu posso trabalhar tanto quanto qualquer homem (quando eu puder fazê-lo) e ser chicoteada também – e não sou eu uma mulher? Eu dei à luz cinco crianças e vi todas serem vendidas para a escravatura e quando chorei a minha dor de mãe, ninguém senão Jesus ouviu – e não sou eu uma mulher? (TRUTH, 1852 apud HOOKS 1981, p. 115)

Pois, as mulheres pretas fazem parte de uma situação que nunca tiveram esses tipos de proteção, visto que nunca foram tratadas como fragilizadas, de forma que as livrem das condições degradantes do labor abusivo, sempre as mulheres pretas foram submetidas durante séculos como escravas nas lavouras, como quituteiras, prostitutas, entre outros (CARNEIRO, 2011).

O mesmo pode se pensar a respeito dos desdobramentos do feminismo no mundo, pois colocam determinadas questões como igualitária para todas as mulheres, e as teorias acerca desse feminismo não contemplavam em particular a causa das mulheres pretas, que inter cruzam por opressões. “Só então compreendi porque muitas vezes eu não me identificava com um feminismo dito universal: porque as especificidades das mulheres negras não eram consideradas” (RIBEIRO, 2018 p. 12).

Outrossim, a autora relata que as críticas e as ideias de luta levantadas pelo movimento feminista, que são tidos como discurso universal, tem um caráter de exclusão para as mulheres pretas, pois as formas de opressões são diferentes e reforça a necessidade de se fazer um estudo de gênero com recorte na raça e classe. Se ainda for mantida a universalização da categoria mulher, e isso não for combatido, o feminismo dito até então universal continuará a deixar muitas delas de fora e reforçando as estruturas de poder (RIBEIRO, 2018).

De acordo com Hooks (1981), o feminismo tido como uma política ideológica, defensora da igualdade social para todas as mulheres, tem uma grande aceitabilidade pelas mulheres pretas, mas quando as mesmas perceberam que o movimento das mulheres brancas, de classe média e alta, que eram a grande maioria, estavam determinadas a moldar o movimento

de acordo com os seus próprios interesses, as mesmas decidiram romper com esse movimento que não as representavam de fato.

Ainda de acordo com Hooks (1981), mesmo que a definição estabelecida de feminismo for a teoria da igualdade política, econômica e social de sexos, as mulheres brancas faziam o uso do poder. Pois pertenciam a uma classe dominante da sociedade americana, e conduziam o movimento feminista de tal forma que não inseriam todas as mulheres, sobretudo a mulher preta, pois no movimento a maioria das participantes estavam ansiosas para manter a hierarquia de raça e classe entre as mulheres, e ressalta que como mulheres pretas, é preciso um movimento político lógico para combater as múltiplas e simultâneas opressões de todas as mulheres.

Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), do ano de 2021 em 2020, a diferença entre rendimentos médios por hora entre homens e mulheres ainda persistem, principalmente para a mulher preta, que em 2020 recebia em média R\$ 10.95 e o homem preto R\$ 11.55 e quando se trata em não pretos os rendimentos eram de R\$ 18.15 para as mulheres e R\$ 20.79 para homens. Na conceituação de “outro do outro” de Grada Kilomba (2012 apud RIBEIRO 2017) é posta a necessidade de colocar a mulher preta para ser analisada, pois não são brancas nem homens, ocupa um lugar desprivilegiado pela sociedade supremacista branca e patriarcal, por isso a função de “outro do outro”.

E isso se confirma quando a filósofa francesa Simone de Beauvoir fala em seu livro *O Segundo Sexo*, as mulheres nunca constituíram uma sociedade autônoma e fechada, elas estão inseridas num contexto de subordinação, pautada numa coletividade integrada dirigida por homens Beauvoir (1967). Ora, se as mulheres brancas não ocupam as posições de privilégios, quais posições então ocupariam as mulheres pretas, que historicamente são objetivadas pelos homens, desprovidas pelos mesmos, de humanidade, para justificar a mais dura forma de opressão imposta a elas.

Com isso, se faz necessária uma modificação do pensamento hegemônico e a ressignificação das identidades, enquanto mulher e preta, seja através da raça, gênero e classe. Visando assim, possibilitar a construção de novos lugares de fala, com a finalidade de dar voz e visibilidade a sujeitos que foram invisibilizados dentro da normatização hegemônica (RIBEIRO, 2017). E nesse processo, é fundamental que essas mulheres assumam esses locais de fala. E usar sua voz para adquirir melhores condições, também é assumir a condição de sujeitas de si mesma.

Gonzalez (2020), discute a questão da mulher preta na sociedade brasileira e as suas raízes históricas, onde os lugares de imposição realizados pela sociedade incentivavam as

meninas pretas a começarem a trabalhar por volta dos oito ou nove anos de idade nas casas de famílias, como empregadas domésticas, em caráter especial a filha mais velha, e essa forma de imposição também significava abandono da escola.

Como afirma Ribeiro (2018), no seu livro *Quem tem medo do feminismo negro*, ao relatar a situação da sua mãe que era uma mulher preta do interior de São Paulo, trabalhava como empregada doméstica desde os nove anos de idade, onde ressaltava para sua filha que estudasse para romper esses ciclos de imposições, presentes na sociedade brasileira, relacionado por Gonzalez (2020) como as duas imagens da mulher preta: um como a mulher mulata e outro a mulher do cuidado.

Gonzalez (2020) explica a condição da mulher preta na sociedade, estabelecendo a relação entre mulher negra e a correlação para trabalhadora doméstica, com isso, a mulher preta é tida pela sociedade como mulher superexplorada economicamente e realiza os mais diversos serviços subalternos, como arrumadeira, cozinheira, quituteira, faxineira e prostituição.

Devido a tudo isso, é preciso compreender que a situação das mulheres pretas no passado não é muito diferente na atualidade. Hoje, onde ocupa espaços na escravidão moderna realizando serviços do eito, da mesma mucama, da escrava de ganho e, no papel de mãe e de companheira é sozinha e batalha para o sustento de seus filhos (GONZALEZ, 2020).

## **2.2 Os desafios das mulheres no mercado de trabalho**

O trabalho é uma das dimensões de maior importância na vida social, pois é através do trabalho que homens e mulheres produzem os bens e serviços para a coletividade, e garantem sua autonomia econômica e progresso profissional, embora, o trabalho ocupe um lugar central na vida das pessoas, o mesmo reproduz injustiças sociais, dentre elas a desigualdade de gênero sofrida pelas mulheres (MUNIZ; VENEROSO, 2019).

De acordo com Pontes (2019), quando a área de gestão de pessoas das organizações administra de maneira eficaz o salário associado ao plano de carreira, esses fatores ligados a motivação favorece a perspectiva de crescimento profissional. E os aumentos salariais por promoção evidenciam o reconhecimento dos esforços para o alcance de novos cargos.

Segundo os dados do DIEESE do ano de 2021 em 2019, os homens ganhavam R\$ 2.518,00 enquanto as mulheres recebiam R\$ 1.974,00, em 2020 os homens ganhavam R\$ 2.694,00 e as mulheres R\$ 2.191,00 e quando nos referimos aos mesmos cargos, como de gerência e diretoria os homens ganham de rendimento médio real, por hora em 2019 R\$ 37,80 e as mulheres R\$ 28,59 e em 2020 os homens recebiam R\$ 45,83 e as mulheres R\$ 32,35. Os

dados citados anteriormente servem para demonstrar que o mercado de trabalho ainda é um ambiente de reprodução da desigualdade de gênero, onde até mesmo a mulher ocupando o mesmo cargo que os homens elas recebem menos.

De acordo com Muniz e Veneroso (2019), isso pode ser refletido através das funções sociais que foram impostas e definidas para cada gênero, que também conduziu para diferenças de inserção e remuneração no mercado, pois, como demonstram os dados, até mesmo em condições de trabalho iguais, atuando na mesma ocupação, as mulheres recebem menos, onde também é possível afirmar que um dos fatores para essa diferenciação seja a discriminação. A questão faz refletir o porquê mulheres e mãe teriam tratamentos diferenciados e sofrem desvantagens no mercado de trabalho.

Ainda de acordo com Muniz e Veneroso (2019), os empregadores negam às mulheres as mesmas chances de progresso, as quais são conferidas aos homens, simplesmente por se sustentarem em perfis de gênero socialmente construídos, que para eles é incompatível com os comportamentos profissionais.

Os dados do DIEESE, do ano de 2021, reforçam que, mesmo tendo o mesmo grau de escolaridade dos homens, ainda assim, a maioria delas, ganham menos que eles, mesmo ocupando cargos similares. Em 2019, homens com ensino superior recebiam R\$ 6.339,00 e as mulheres R\$ 3.910,00 e nos cargos que exigem o nível superior os homens recebiam R\$ 7.833 e as mulheres R\$ 4.832,00, sendo que em 2020 os números não mudaram, os homens com nível superior recebiam R\$ 6.363,00 enquanto as mulheres com nível superior recebiam R\$ 3.999,00 e nos cargos que exigiam nível superior os homens recebiam R\$ 8.136,00 e as mulheres R\$ 4.913,00. As desigualdades no mercado de trabalho são tão marcadas pelas ideologias de gênero e diferenciação de tratamento entre homens e mulheres que, também se faz marcante quando o tema é alcance de escolaridade de nível superior. Pontes (2019) enfatiza que empresas que não possuem definidos programas como plano de carreira, treinamento e desenvolvimento atrelados a cargos e remuneração bem claros e definidos, as pessoas não estarão dispostas em acreditar em desenvolvimento e ascensão profissional, quando as organizações não têm esses programas definidos. Numa pesquisa Alelo, Hábitos do Trabalho, encomendada pela empresa de benefícios corporativos Alelo ao instituto de pesquisa Ipsos, 53% dos empregados não possuem plano de carreira definido nas empresas e analisadas somente as mulheres 60% não possuem planos de carreira definido na empresa (INSTITUTO IPSOS, 2019).

Muniz e Veneroso (2019) relatam que a pandemia ocasionada pelo novo Corona Vírus acentuou a diminuição da ocupação das mulheres no mercado de trabalho. Segundo dados do DIEESE do ano de 2021, em 2019 existia a ocupação de 41,2 milhões mulheres no mercado de

trabalho e em 2020 esse número reduziu para 35,5 milhões, além disso a crise sanitária enfatizou ainda mais o desafio das mulheres com a informalidade, onde existia em 2019 13,5 milhões de mulheres na informalidade e em 2020 foi 10,8 milhões, ou seja, elas perderam ocupação até mesmo na informalidade.

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a inserção no mercado de trabalho se configura como uma forma de formação de identidade, sobretudo, para obter recursos para o sustento de uma maneira autônoma. O trabalho tem uma característica essencial para as mulheres, pois significa conquista de autonomia econômica, condição necessária para projetar uma vida de autonomia plena. Mas, para a população preta o acesso ao mercado de trabalho significa um pressuposto para enfrentar uma realidade imposta socialmente de pobreza e privação, que historicamente foi desprezada.

Segundo Nogueira e Passos (2020), quando se trata da relação sociossexual do trabalho é preciso também racializar essas relações, pois existe uma hierarquização da distribuição de poderes e acessos entre as próprias mulheres, sem essa distinção ocorre a homogeneização entre as mulheres, colocando-as na mesma posição. Conforme os dados do DIEESE do ano de 2021, a taxa de desemprego das mulheres pretas cresceu 3.2 pontos percentuais e das brancas 2.9 pontos percentuais, sendo que das mulheres pretas atingiu a alarmante taxa de 19,8%. Ribeiro (2017) afirma que é preciso um olhar interseccional para romper com a universalidade que exclui as mulheres pretas e suas múltiplas opressões.

Um dos fatores que contribuíram para o aumento dessa taxa foi a pandemia, ocasionada pelo vírus Covid-19, onde as mulheres pretas perderam o emprego em um dos setores com a maior ocupação delas, as de trabalhadoras domésticas, segundo dados do DIEESE do ano de 2021. Perderam os postos de trabalho 887 mil trabalhadoras com carteira assinada; 620 mil sem carteira assinada; 886 mil trabalhadoras domésticas; e 875 mil trabalhadoras por conta própria. Vale a pena ressaltar que a alegação utilizada foi a de que as trabalhadoras domésticas utilizavam transporte coletivo para ida ao trabalho e com isso elas foram consideradas vetores de transmissão da Covid-19 e nisso resultou um grande número de contratos de trabalhos que foram encerrados deixando para trás mulheres de baixa renda e escolaridade.

Ainda de acordo com Nogueira e Passos (2020), a pandemia do COVID-19 revelou uma situação perversa da realidade que existe no mercado de trabalho, ao enfatizar o quanto o trabalho doméstico e de cuidados está pautado na divisão sexual, social e racial. Como afirma o IPEA do ano de 2019 em 2018, 6,2 milhões de pessoas, entre homens e mulheres, estavam empregadas no serviço doméstico, mais de 4 milhões eram pessoas pretas, sendo destas, 3,9 milhões eram mulheres pretas. Estas, portanto, correspondem por 63% do total de trabalhadores

(as) domésticos (as). Esta realidade demonstra o quanto a mulher preta ainda é a maioria em trabalhos que se assemelham ao servir, como no caso de serviços domésticos, com toda precariedade e exploração que lhe são característicos, herança da escravização.

Como afirma Nogueira e Passos (2020), a uma relação entre a esfera produtiva e reprodutiva que perpetua a subalternização não só no mundo do trabalho, mas também nas relações sociais familiares, o que confere acessos e oportunidades diferenciadas entre as mulheres. Onde é fundamental afirmar que os processos sociais racializados que direcionam as mulheres pretas, funções e atribuições relacionadas a servidão. A divisão sociossexual e racial colaborou para a situação subalterna das mulheres em todo processo histórico, onde é preciso romper os padrões estabelecidos pelo capitalismo como: patriarcado, família e casamento que contribui essa reprodução de subalternidade (NOGUEIRA; PASSOS, 2020).

Conforme Barros e Mourão (2018), a realidade é que as conquistas adquiridas pelas mulheres, como o acesso à educação e ao mercado de trabalho, trouxeram para elas a manutenção de duas faces, sendo uma voltada para o lar e o cuidado e a outra para o mercado de trabalho. Sendo que há uma diferença entre as mulheres da classe alta e as mulheres de classes mais baixas, frente aos rendimentos, como foi citado anteriormente, e isso influencia na seguinte situação; a mãe de classe alta tem a opção de escolher entre cuidar da família e trabalhar fora de casa, pois os seus rendimentos lhe permitem tal escolha e além de possuírem maiores confortos que possibilitam conciliar essas escolhas (MUNIZ; VENEROSO, 2019).

Além do menor recebimento de recursos, frente as mulheres de classes altas, as mulheres de classes baixas, em especial as pretas, representam os maiores números em desocupação, como afirma os dados do DIEESE de 2021 em 2019, a taxa de desocupação entre as mulheres foi de 13,9% sendo que 10,6% correspondia às mulheres brancas e 16,6% às mulheres pretas, e no ano de 2020 a taxa de desocupação foi de 16,8% entre as mulheres, sendo que as brancas correspondiam a 13,5% e as pretas 19,8%. As mulheres pretas além de estarem submetidas a situações de desigualdades salariais entre as mulheres, elas ainda se deparam com desafios de conseguir adentrar o mercado de trabalho, pois possuem seus filhos e na maioria das vezes não tem condições financeiras para contratar uma empregada, para cuidarem dos seus filhos enquanto trabalham, como é o caso das mulheres de classe média (MUNIZ; VENEROSO, 2019).

Enquanto as desigualdades de gênero por renda e desocupação for retratada apenas em médias generalizadas, favorecendo a discriminação estatística sem ater-se aos fatores que condicionam aos grupos de renda mais baixas, nos quais elas são mais evidentes, sem as devidas atenções, como por exemplo a facilidade de creches perto de casa e escolas em tempo integral

e flexibilização da jornada de trabalho, em especial para as mães gestantes, dificilmente serão feitas mudanças positivas que favoreçam ao progresso, através de respostas institucionais e transversais para as que delas mais necessitam (MUNIZ; VENEROSO, 2019).

### **2.3 A mulher no mercado de trabalho contábil**

Conforme Júnior, Santini e Silveira (2015) explanam as duas das diversas formas de classificação da espécie humana: sexo e gênero, e estas influenciam fortemente nas relações sociais. Onde a primeira envolve questões biológicas, assim como idade e cor da pele, e a segunda refere-se exclusivamente a questões sociais e culturais, que moldam como a sociedade estrutura as diferenças sexuais. E sobre essas diferenças, a sociedade impõe formas de relacionamento e distribuição de poder e oportunidades, com isso a exclusão social e inferiorização de poder das mulheres, estabelecida pela sociedade, é um fenômeno que se origina na relação gênero/trabalho.

Segundo Crepaldi e Nunes (2016) as mulheres têm avançado em participação no mercado de trabalho contábil, pois as mulheres são maioria nos escritórios de contabilidade e muitas até já ocupam cargo de auditoras e controller de empresas. As mulheres são consideradas profissionais de alta performance e com uma evolução significativa no mercado de trabalho, que de acordo com seus atributos são muito procuradas pelas empresas (CREPALDI; NUNES, 2016). Nos tempos atuais, na formação de executivos é dada ênfase a valores ditos femininos, como a emoção e sensibilidade e não atributos característicos da masculinidade como a força, agressividade e a competição, embora ainda enfrentam desafios de desigualdades salariais (MONTEIRO, 2003).

Ainda conforme Figueiredo (2008), existe na área contábil desigualdades de gênero, mesmo nos dias atuais, contudo, as mulheres contabilistas, muitas vezes não percebem e nem tem consciência crítica da discriminação sofrida. Tal questão se confirma quando o autor Bourdieu (2007) discute sobre essa naturalização da dominação masculina diante da feminina e relata a dificuldade por parte do dominado em perceber criticamente a existência desse poder de dominação. E as relações patriarcalistas, presente na sociedade, que a torna como exclusiva para as mulheres as atividades do lar (FIGUEREDO, 2008).

Além disso, os estudos realizados na área contábil ainda retratam situações de discriminação por conta do gênero ou raça e que a opção por se dedicar mais tempo a maternidade e à família pode influenciar negativamente a progressão das mulheres em suas carreiras (NOGUEIRA; PASSOS, 2020).

Como afirma Mota e Souza (2013), o que diferencia a mulher no mercado de trabalho é que as organizações atualmente buscam profissionais que saibam lidar com situações que envolvam emoções e sensibilidade, características inerentes as mulheres, contudo, isso não é o bastante absoluto, pois além desses atributos é preciso profissionais que se dediquem mais as funções que lhe são confiadas, para que assim possam alcançar o topo e fazer seu diferencial no mercado competitivo. Com isso, as características das mulheres são cruciais para o desempenho e desenvolvimento da atividade contábil, pois as mulheres são organizadas, detalhistas e dedicadas.

Segundo Lizote, Leite e Deschamps (2020), o profissional contábil, diante de um mercado de trabalho com constantes mudanças na legislação, necessita cada vez mais de treinamento e capacitação. Os investimentos em capacitação profissional, embora seja custoso, traz benefícios e resultados financeiros na qualidade dos serviços prestados e trará satisfação pessoal para os colaboradores.

Conforme Silva (2016), existe a meritocracia e outras questões subjetivas, onde é preciso analisar as relações de poder que influenciam nas disputas que dialogam com todas essas questões e com isso se torna possível identificar o quão é difícil o processo de ascensão profissional de mulheres e pessoas pretas.

Pois, as novas maneiras que permitem o ingresso, permanência e evolução dessas profissionais, são baseadas na legitimidade individual que abarca escolaridade, compromisso, qualificação, objetivos com a organização, ou seja, essa ascensão profissional seria de forma individual que, contudo quando se fala em Brasil há uma relação conflitante, pois existem situações de desigualdade e iniquidade social em particular para pessoas pretas (SILVA, 2016). Isso corrobora com os dados do IBGE do ano de 2019, onde o percentual de pessoas brancas abaixo da linha de pobreza era de 15,4% para as pessoas brancas e as pretas ou pardas 32,9% que convivem com menos de US\$ 5,50/dia, isso demonstra que as pessoas pretas ainda estão em maior número entre as que tem menos acesso as condições básicas de vida.

Segundo os dados do IBGE, em 2019 no Brasil, 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e apenas 37,4% pelas mulheres e com relação a ocupação por gênero e raça 36,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por mulheres brancas e 39,4% são mulheres pretas ou pardas. Conforme Silva (2016), o fenômeno teto de vidro pode ser entendido como as várias barreiras simbólicas tidas como transparentes, mas que são suficientemente fortes e levam a impossibilidade de ascensão das mulheres para altos cargos. Essas barreiras invisíveis não permitem que a minoria e mulheres subam os degraus superiores da hierarquia organizacional.

Conforme Silva (2016), a ocupação por mulheres em cargos de comando gera um certo incômodo aos homens, o fenômeno pode ser confirmado quando se analisa o limite de ascensão profissional das mulheres pretas em especial, pois parece haver uma dissociação entre mulher preta qualificada e a ocupação de um cargo de diretoria. De acordo com Gontijo e Melo (2017) o termo vidro representa justamente os obstáculos enfrentados pelas mulheres e onde a mesma dever ter persistência, conscientização das suas qualidades e competências para o enfrentamento dos possíveis desafios, com a finalidade de transpô-los (SILVA, 2016).

Ainda de acordo Silva (2016), diante das situações supracitadas, cabe aos investigadores em contabilidade trazer para reflexão visões e posições discriminatórias excludentes, que por alguma forma podem estar presentes no cotidiano e práticas profissionais.

## 2.4 Quadro com estudos anteriores

Foram encontrados estudos no idioma Português, referente ao assunto a mulher preta no mercado de trabalho. Sendo demonstrados no quadro abaixo, através de uma sequência cronológica.

**Quadro 1-** Estudos anteriores relacionados ao assunto desta pesquisa

AUTOR	TÍTULO	ANO	OBJETIVOS/RESULTADOS
Gustavo Saraiva Frio; Daniel de Abreu Pereira Uhr; Júlia Gallego Ziero Uhr	Existe discriminação salarial no mercado de trabalho dos advogados no Brasil? Evidências adicionais	2017	Este artigo testou a hipótese da discriminação salarial para o mercado de advogados no Brasil. Os resultados mostraram que há discriminação salarial entre gênero e raça e entre os quartis de renda para o mercado de trabalho dos advogados brasileiros.

<p>Marcele Pereira Da Rosa Zucolotto; Bruna Gelain Cocco; Janaina Felin Ruviano</p>	<p>Exclusão de mulheres negras: uma análise do filme “Histórias Cruzadas”</p>	<p>2018</p>	<p>Este artigo analisou o filme “Histórias Cruzadas”, no contexto dos anos 60, a fim de identificar processos de exclusão de mulheres negras, fazendo comparações com a realidade atual das negras no Brasil. Concluiu-se que dos anos 60 pra cá houve pouca evolução quanto aos direitos das mulheres negras, configurando-se como manutenção da exclusão e privação coletiva, recusa e abandono deste grupo social no país.</p>
<p>Eloy Pereira Lemos Junior; Carolina Silva</p>	<p>Discriminação da mulher no mercado de trabalho: destacando a mulher negra no mercado de trabalho contemporâneo</p>	<p>2019</p>	<p>Demonstrar a discriminação da mulher e, a realidade da mulher negra em meio as desigualdades sociais dentro do mercado de trabalho</p>
<p>Laryssa Faria; Caio Augusto Souza Lara</p>	<p>“Nega de ninguém”: a condição da mulher negra no mercado de trabalho contemporâneo</p>	<p>2019</p>	<p>O objetivo deste artigo foi analisar a circunstância contemporânea da mulher negra no mercado de trabalho atual, de modo a constatar suas causas e efeitos na vida desses indivíduos, uma vez que essa problemática atravessa gerações.</p>
<p>Larissa Giardini Simões; Ana Maria Hermeto</p>	<p>Padrões recentes de inserção e mobilidade no trabalho doméstico no Brasil</p>	<p>2019</p>	<p>Teve como objetivo identificar como o ciclo de vida, geração e outras características individuais da mulher, assim como fatores conjunturais, afetam a chance de estar e permanecer no emprego doméstico remunerado, no Brasil</p>

	metropolitano: descontinuidades e persistências		metropolitano em anos recentes. Como resultados as mulheres jovens estão entrando menos nessa ocupação; e as mulheres mais velhas estão demorando cada vez mais para realizar a transição para a inatividade. Esse movimento, entretanto, é mais intenso para mulheres brancas do que negras, apontando para uma manutenção do viés racial que a ocupação possui no Brasil.
Elaine Cristina do Nascimento; Fabio Pereira Cabral; Lucas Santos Cerqueira	A interseccionalidade e de raça e gênero no acesso ao mercado de trabalho: uma breve análise dos dados do IBGE ano base 2016.	2019	O artigo teve como objetivo possibilitar uma reflexão sobre interseccionalidade de raça e gênero a partir de dados coletados sobre mercado de trabalho no Brasil do IBGE. Teve como resultados a mulher negra ocupa mais posições de empregos não formal, com menor exigência de qualificação e má remuneração.
Carlos Leão; Gean Ázara Souza; Margot Riemann	Análise da discriminação como causa de diferenciação de salários no mercado de trabalho do Brasil segundo gênero e raça	2020	Este artigo analisou a contribuição da discriminação relacionada a gênero e cor da pele para a existência de diferencial salarial no mercado de trabalho brasileiro, com base nos dados de 2015 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Foi constatado que o salário que remunera o trabalho das mulheres é em média 15,8% mas baixo que o salário dos trabalhadores masculino e dado que a produtividade do primeiro grupo é 4,5% mais elevada, quando se considera o log-salários, a

			discriminação permanece, portanto, em 20,4%.
Claudia Aparecida Avelar Ferreira; Eduardo Gonçalves Teixeira	Organizações 4.0: tendências de empregabilidade para as mulheres negras brasileiras	2021	O objetivo do estudo foi estimular o debate sobre as interfaces da empregabilidade das mulheres negras brasileiras nas organizações 4.0. Como resultado aponta-se as oportunidades que perpassam pelas políticas públicas, novas habilidades para as mulheres negras, bem como combater a subjetividade dos gestores.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A próxima seção é composta pelos processos metodológicos que foram utilizados para a realização da pesquisa.

### 3 METODOLOGIA

Esta pesquisa tem como objetivo principal evidenciar qual a percepção das contadoras pretas sobre as perspectivas no mercado de trabalho. E de acordo com os objetivos, a mesma se classifica como descritiva, pois tem abordagem com estudos já realizados, e exploratória, pois este tipo de pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema e tornando-o mais evidente e para contribuir para a formulação de hipóteses (GIL, 2002).

Ainda conforme Gil (2002), de acordo com a abordagem do problema, esta pesquisa se caracterizará como qualitativa, pois visa analisar aspectos subjetivos de fenômenos sociais e do comportamento humano.

Foi realizado também um estudo bibliográfico em busca dos trabalhos disponíveis nos diversos meios de publicação como: em livros, periódicos, teses e dissertações a respeito da temática abordada: mercado de trabalho para a contadora preta; um estudo sobre as perspectivas dessas profissionais. Pois a pesquisa bibliográfica permite ao pesquisador um arcabouço de fenômenos, muito mais amplo do que aquela que poderia pesquisar diretamente (GIL, 2002).

Esta pesquisa foi desenvolvida basicamente na capital baiana, cidade do Salvador, e na cidade de Camaçari, na região metropolitana de Salvador, em empresas contábeis, tendo como público alvo as contadoras pretas. Conforme Severino (2013), quanto aos procedimentos, foi

realizado um estudo de campo, através de levantamento. Tendo como forma de coleta de dados um questionário com 54 perguntas, onde inicialmente foi abordada a faixa etária, logo após, três blocos: no primeiro bloco, referente a capacitação da contadora preta, foram abordadas questões sobre programas voltados para capacitação, mentoria realização de cursos e palestras, treinamentos motivacionais. Já no segundo bloco referente ao plano de carreira e ascensão da contadora preta, foram questionadas a existência e iniciativa de possuir planos de carreira nas empresas contábeis, a promoção para novos cargos, ocupação por gênero e raça e no terceiro bloco de valorização e políticas de remuneração da contadora preta. Questionou-se a composição por gênero e raça nas empresas contábeis, ocupação dos cargos de liderança por gênero e raça, diferenças de remuneração por gênero e raça e mesma posição hierárquica. Seguindo-se a ordem lógica do alcance, de forma satisfatória do pilar de treinamento e capacitação, através da contribuição dos planos de carreira para o favorecimento da ascensão das contadoras pretas e boa remuneração, buscando compreender se de fato as empresas contábeis realizam essas ações para um mercado de trabalho mais igualitário, enfatizando as questões de gênero e raça.

O questionário proposto, foi enviado via formulário do Google, direcionado para 28 contadoras pretas, destas apenas 26 responderam, onde 23 respondentes atuam em escritórios contábeis em Salvador e 3 atuam em Camaçari, totalizando 26 respondentes. Suportado por uma amostragem não probabilística, por conveniência, pois a seleção dos elementos para compor a amostra foi determinada pelo julgamento do pesquisador, onde por conta das limitações, foram selecionados membros da população mais fáceis e disponíveis dentro do perímetro citado anteriormente (COSTA; COSTA, 2011).

#### **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS**

De acordo com a amostra de 26 mulheres contadoras pretas, que responderam ao questionário proposto, a priori verificou-se que em sua maioria 12 contadoras, as quais correspondem a 46% das respondentes, possuíam uma faixa etária de 31 a 40 anos,

Quando questionadas se a empresa em que atuam ou já atuaram se preocupava em implementar algum programa de capacitação voltado para as profissionais mulheres, 77% das contadoras disseram ainda não perceber essa iniciativa por parte de seus empregadores, sendo apenas afirmado por 23% das contadoras. Segundo Lizote, Leite e Deschamps (2020) os profissionais contábeis precisam de constantes atualizações e os investimentos em treinamento reflete na boa qualidade dos serviços contábeis prestados.

Gráfico 1 – Criação de programas de capacitação para as contadoras pretas

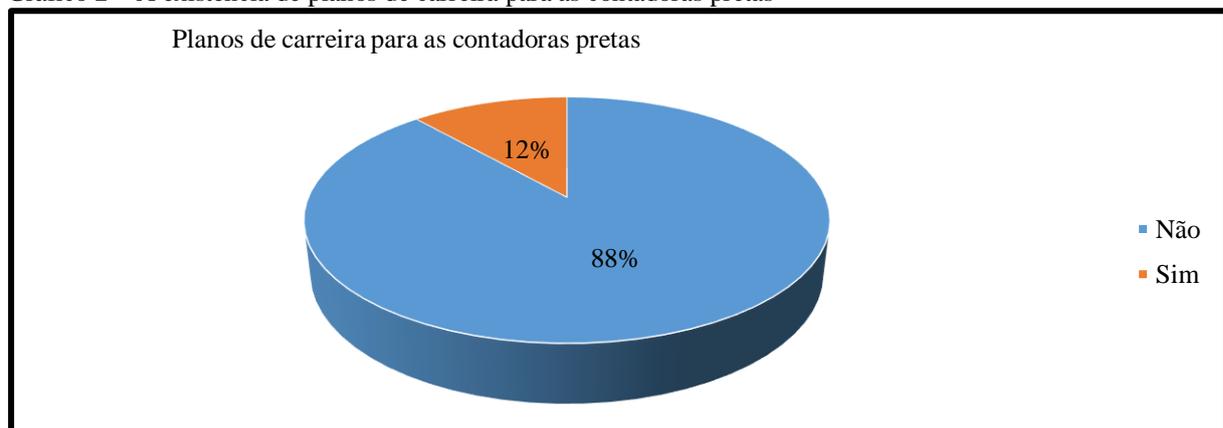


Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quando enfatizadas as questões de gênero e raça, e a criação de programas de capacitação para as profissionais pretas, como demonstra o gráfico 1, 92% das contadoras afirmaram ainda não perceber, por parte de seus empregadores, a preocupação em realizar treinamentos que abordem as condições trabalhistas das contadoras pretas, onde apenas 8% afirmaram que seus empregadores enfatizam essas questões. Gonzalez (2020), ressalta a necessidade de se refletir a situação das mulheres pretas na sociedade e sua ocupação na escravidão moderna. Silva (2016), preciso analisar as relações de poder que influenciam no desenvolvimento profissional das mulheres pretas que não consideram as questões de gênero e raça, favorecendo a legitimidade individual.

Quando questionado sobre os processos seletivos a serem apresentados, a existência de planos de carreira para as profissionais mulheres, conforme 54% das contadoras disseram que as empresas contábeis não possuem planos de cargos e salários para as profissionais mulheres, sendo afirmado por apenas 46% das contadoras. Isso se confirma com a pesquisa da Alelo ao instituto Ipsos onde 60% das mulheres não possuem plano de carreira definido nas organizações (INSTITUTO IPSOS, 2019).

Gráfico 2 – A existência de planos de carreira para as contadoras pretas

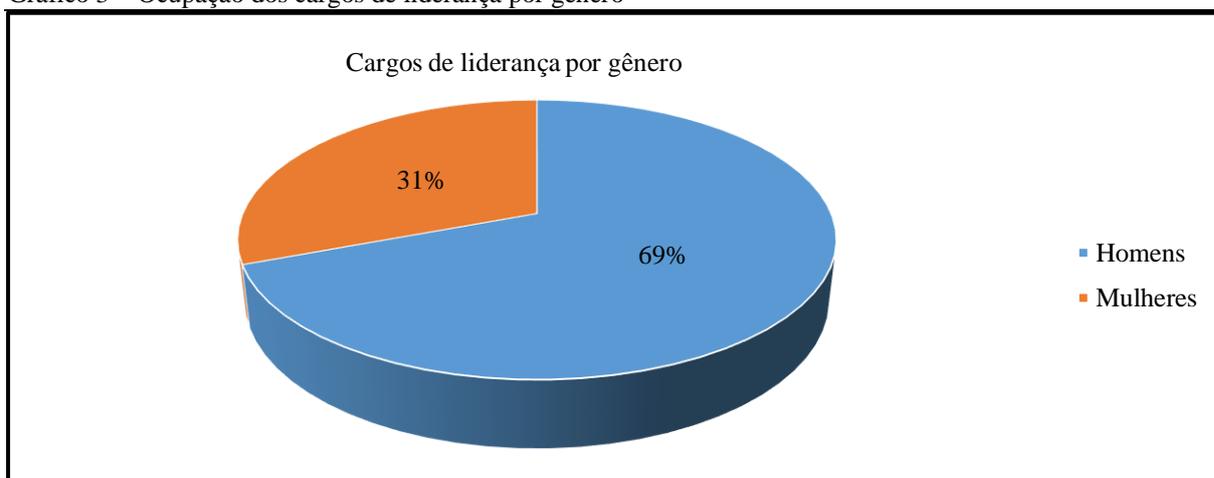


Fonte: Elaborado pela autora (2021).

E com relação às contadoras pretas, conforme o gráfico 2, 88% delas disseram ainda não existir planos de carreira que as contemple, sendo afirmado apenas por 12% das profissionais a existência de planos de carreira para as contadoras pretas. Pontes (2019) afirma a importância de as empresas possuírem um plano de carreira definido, a fim de favorecer o desenvolvimento profissional. Silva (2016), relata a necessidade de racializar as novas maneiras que favoreçam o ingresso, a permanência e evolução das profissionais pretas, que não sejam baseadas na meritocracia, pois no Brasil existe a desigualdade social, em particular para as pessoas pretas. Como afirma os dados do IBGE do ano de 2019 a maior desigualdade social é entre as pessoas pretas ou pardas onde 32,9% convivem com menos de US\$ 5,50/dia.

Quando questionado, sobre a maior composição por gênero nas empresas contábeis em que atuam ou já atuaram, 69% das respondentes afirmaram a maior composição ser de profissionais mulheres. E quando questionado sobre a maior ocupação por gênero e raça, 54% são de profissionais brancas e 46% são profissionais pretas.

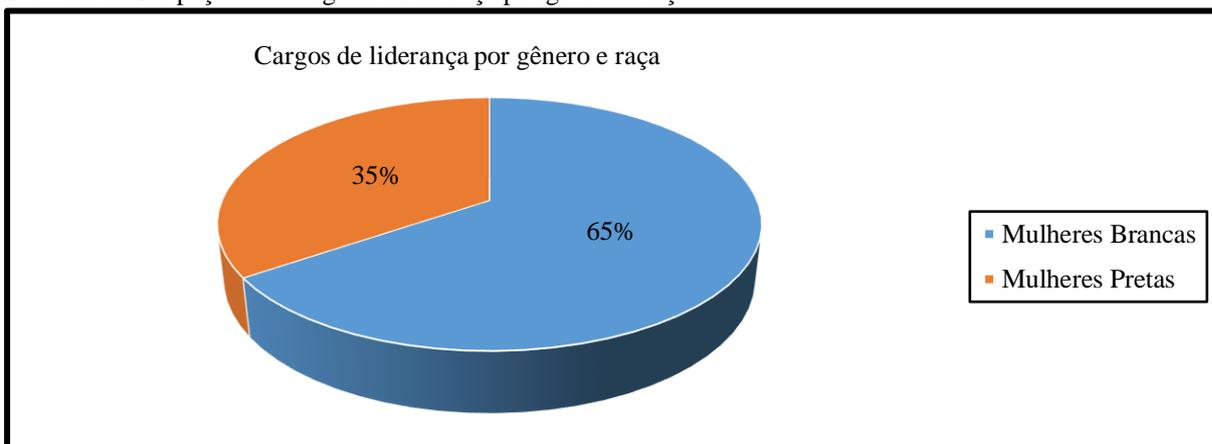
Gráfico 3 – Ocupação dos cargos de liderança por gênero



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

De acordo com o gráfico 3, 69% das contadoras disseram que, a maioria dos cargos de liderança são ocupados pelos profissionais homens, apenas 31% são ocupados por mulheres. Mesmo com os atributos femininos que são tidos como cruciais para a ocupação de cargos executivos, como afirma Crepaldi e Nunes (2016), elas ainda são minorias nos cargos de liderança. Isso se confirma nos dados do IBGE em 2019 no Brasil, 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e apenas 37,4% pelas mulheres.

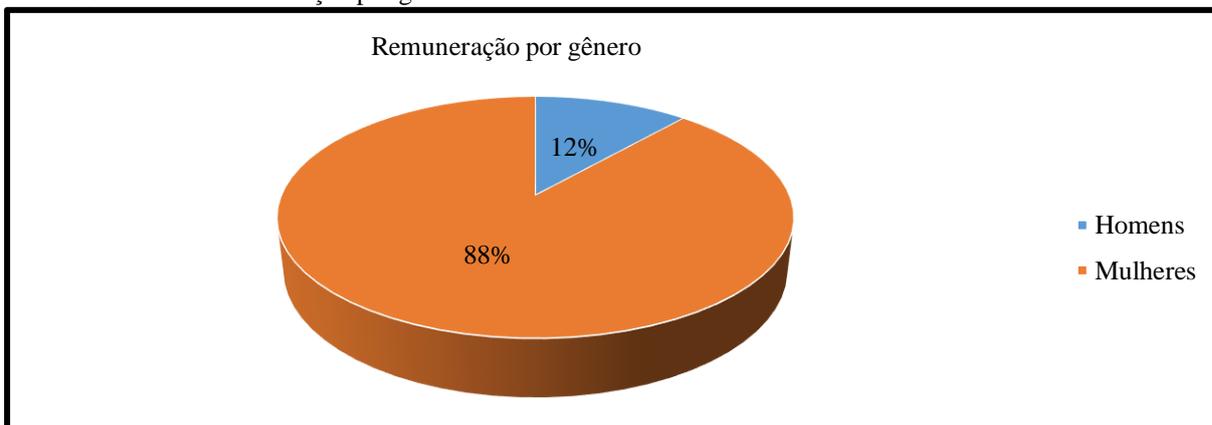
Gráfico 4 – Ocupação dos cargos de liderança por gênero e raça



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Conforme o gráfico 4, 65% disseram que, entre as mulheres, a maioria dos cargos são ocupados por contadoras brancas e apenas 35% dos cargos são ocupados por contadoras pretas. Segundo os dados do IBGE de 2019 e com relação a ocupação por gênero e raça, 36,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por mulheres brancas e 39,4% são mulheres pretas ou pardas. Com isso, podemos constatar avanços no mercado de trabalho, sendo que esses avanços ainda não se refletem nas empresas contábeis. Os dados confirmam o fenômeno tetos de vidro e a constante luta das mulheres em ultrapassar essas barreiras no mercado de trabalho, sobretudo as contadoras pretas, que historicamente vivem múltiplas opressões. Nogueira e Passos (2020) relata a importância da não homogeneização das mulheres nas relações trabalhistas, pois é preciso também racializar, para que não se perpetue a hierarquização da distribuição de poderes e acessos.

Gráfico 5 – Menor remuneração por gênero

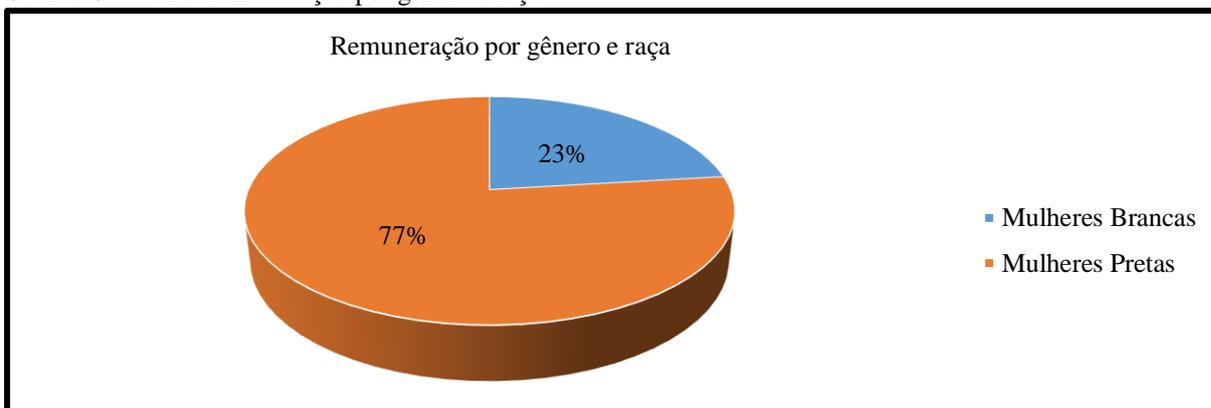


Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Conforme os dados apresentados no gráfico 5, 88% das contadoras responderam perceber a menor remuneração salarial entre as mulheres. Os dados estão de acordo com estudo do DIEESE de 2021; em 2020 os homens ganhavam R\$ 2.694,00 e as mulheres R\$ 2.191,00.

Como o público alvo da pesquisa possui nível superior, os dados do DIEESE de 2021, afirma que, mesmo possuindo nível superior, elas ainda recebem menos que os homens, pois homens com nível superior recebiam R\$ 6.363,00, enquanto as mulheres com nível superior recebiam R\$ 3.999,00.

Gráfico 6 – Menor remuneração por gênero e raça



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quando confrontados os dados do gráfico 6, 77% das contadoras responderam que a menor remuneração salarial são as das contadoras pretas. Sendo assim, os dados correspondem a atualidade no mercado de trabalho, onde as profissionais pretas são ainda menos remuneradas do que as profissionais brancas. Onde os dados do DIEESE do ano de 2021 que em 2020 as mulheres pretas recebiam em média R\$ 10.95 e as mulheres brancas R\$ 18.15 de rendimentos por hora. Ribeiro (2017), afirma que é preciso a não universalização da categoria mulher. A homogeneização do feminismo não abarca as particularidades dos desafios enfrentados pelas mulheres pretas (RIBEIRO, 2018).

Quando questionado sobre iniciativas das empresas contábeis para desenvolver programas para a diminuição das desigualdades por gênero e raça, 73% das contadoras disseram não perceber essas iniciativas nas empresas em que atuam ou já atuaram. E quanto a motivação para um futuro financeiro bem sucedido, 69% das contadoras pretas disseram não estarem motivadas. Com isso, pode-se inferir que essas profissionais almejam mais avanços no mercado de trabalho contábil (FIGUEREDO, 2008).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O treinamento, a capacitação, planos de carreira e políticas de remuneração, são fatores importantes que favorecem além de crescimento e desenvolvimento profissional a obtenção nas organizações de resultados satisfatórios, na qualidade da prestação de serviços. E para o alcance

destes três pilares numa organização é preciso também inserir neste contexto mulheres que historicamente foram desprovidas de liberdades e direitos. Por isso, a presente pesquisa teve como questão problema qual a percepção das contadoras pretas sobre as perspectivas no mercado de trabalho?

De acordo com a pesquisa realizada com 26 contadoras pretas, percebeu-se que 73% dessas profissionais ainda almejam, nas empresas contábeis, mais iniciativas voltadas para a diminuição das desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho e 69% se sentem desmotivadas ao vislumbrar um mercado de trabalho mais igualitário que favoreça um bom futuro financeiro.

A área contábil frente as mudanças na legislação, necessitam de treinamentos constantes que favoreçam o desenvolvimento e evolução profissional para as resoluções de questões que envolva os clientes e 92% das contadoras pretas demonstraram a pouca ênfase que é dada para as profissionais mulheres e sobretudo as profissionais pretas para realização de treinamentos.

Foi constatado que 88% das contadoras pretas não percebem nas empresas contábeis a existência de planos de carreira que abordem essas profissionais e isso reforça a situação de apenas 35% dessa categoria, ocuparem as posições de liderança e representam a menor ocupação nesses cargos diante das profissionais brancas, perpetuando dessa forma a separação entre uma mulher preta ser qualificada e a ocupação de altos cargos.

Verificou-se que ainda é presente no mercado de trabalho a desigualdade salarial entre gêneros, pois 77% das contadoras pretas possuem a menor remuneração salarial para realizar as mesmas funções dos homens e das outras profissionais mulheres.

Estes resultados demonstram o quanto é importante a não homogeneização das mulheres, onde é preciso racializar os meios estatísticos para uma melhor evidenciação, a fim de que ocorram iniciativas para valorizar as profissionais pretas no mercado de trabalho e a difusão nas empresas contábeis a importância da promoção da igualdade de raça e gênero.

Este estudo, teve como limitação, devido ao momento pandêmico, a promoção de uma entrevista pessoal conduzida com essas profissionais, a fim de que se pudesse melhor constatar outras questões vivenciadas no mercado de trabalho. Sugere-se, pesquisar quais são as causas que levam um grande quantitativo de empresas contábeis à falta de iniciativas para a diminuição das desigualdades de gênero e raça sobretudo no tocante às profissionais negras.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Suzane Carvalho da Vitória; MOURÃO, Luciana. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. **Psicologia & sociedade**, [s.l.], v. 30, p. 1-11, 8 out. 2018. fapunifesp (scielo). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30174090>. Acesso em: 10 out. 2021.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo: a experiência vivida**. 2. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967. Tradução de sérgio milliet capa de fernando Lemos. Disponível em: <https://www.afoiceemartelo.com.br/posfsa/Autores/Beauvoir,%20Simone%20de/O%20Segundo%20Sexo%20-%20II.pdf>. Acesso em: 19 set. 2021.

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

CARNEIRO, Sueli. **Enegrecer o Feminismo: a situação da mulher negra na américa latina a partir de uma perspectiva de gênero**. 2011. Fundadora e coordenadora-executiva do Geledés – Instituto da Mulher Negra São Paulo SP. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/enegrecer-o-feminismo-situacao-da-mulher-negra-na-america-latina-partir-de-uma-perspectiva-de-genero/>. Acesso em: 30 ago. 2021.

COSTA, Marco Antônio F. da; COSTA, Maria de Fatima Barrozo da. **Projeto de Pesquisa: entenda e faça**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

CREPALDI, Paola Guariso; NUNES, Tais Flaviane Batista. **A evolução da mulher na contabilidade e seus desafios para conquistar seu espaço no mercado**. 2016. 13 f. tcc (graduação) - curso de ciências contábeis, ciências contábeis, inesul, 2016. Disponível em: [https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_67\\_1583264916.pdf](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_67_1583264916.pdf). Acesso em: 02 out. 2021.

DAVIS, Ângela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016. Tradução: Heci Regina Candiani. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4248256/mod\\_resource/content/0/Angela%20Davis\\_Mulheres%20C%20raca%20e%20classe.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4248256/mod_resource/content/0/Angela%20Davis_Mulheres%20C%20raca%20e%20classe.pdf). Acesso em: 27 ago. 2021.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS. **Brasil a inserção das mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2021. Disponível em <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>. Acesso em: 13 set de 2021.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS. **Desigualdade entre negros e brancos se aprofunda durante a pandemia**. São Paulo: DIEESE, 2021. Disponível em <https://regrasparatcc.com.br/formatacao/como-referenciar-o-ibge/>. Acesso em: 13 set de 2021.

DO NASCIMENTO, E. C.; CABRAL, F. P.; CERQUEIRA, L. S. A interseccionalidade de raça e gênero no acesso ao mercado de trabalho: uma breve análise dos dados do ibge ano base 2016. **Diversidade e Educação**, [S. l.], v. 7, n. Especial, p. 68–83, 2019. DOI: 10.14295/de.v7iEspecial.9493. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/divedu/article/view/9493>. Acesso em: 19 dez. 2021.

FARIA, Laryssa; LARA, Caio Augusto Souza. “**Nega de ninguém**”: a condição da mulher negra no mercado de trabalho contemporâneo. In: percurso (congresso luso-brasileiro de direito empresarial e cidadania), 2019, Curitiba. **ANAIS DO IV CONLUBRADEC**. Curitiba: Percurso, 2019. v. 4, p. 128-131. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3712/371372076>. Acesso em: 19 dez. 2021.

FERREIRA, Claudia Aparecida Avelar; TEIXEIRA, Eduardo Gonçalves. Organizações 4.0: tendências de empregabilidade para as mulheres negras brasileiras. **Navus**, Florianópolis, v. 11, p. 01-15, 02 fev. 2021. Anual. Disponível em: <https://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/1495/pdf>. Acesso em: 19 dez. 2021.

FIGUEIREDO, M. D. O Mercado de Trabalho e a Participação das Contadoras que Atuam nas Empresas de Auditoria Independente do Estado de Sergipe. Gramado. **Anais do Conselho Federal de Contabilidade**. Brasília, Brasil, 2008.

FRIO, Gustavo Saraiva; UHR, Daniel de Abreu Pereira; UHR, Júlia Gallego Ziero. Existe discriminação salarial no mercado de trabalho dos advogados no Brasil? Evidências adicionais. **Economic Analysis Of Law Review**, Brasília, v. 8, n. 2, p. 351-380, 30 dez. 2017. Semestral. Disponível em: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/view/6196/pdf>. Acesso em: 19 dez. 2021.

GIARDINI SIMÕES, L.; HERMETO, A. M. Padrões recentes de inserção e mobilidade no trabalho doméstico no Brasil metropolitano: descontinuidades e persistências: . **Revista Brasileira de Estudos de População**, [S. l.], v. 36, p. 1–25, 2019. DOI: 10.20947/S0102-3098a0096. Disponível em: <https://www.rebep.org.br/revista/article/view/1462>. Acesso em: 19 dez. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONTIJO, Míriam Rabelo; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Da inserção ao empoderamento: análise da trajetória de diretoras de instituições privadas de ensino superior de belo horizonte. **Read. Revista eletrônica de administração porto alegre**, [s.l.], v. 23, p. 126-157, dez. 2017. fapunifesp (scielo). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.157.59314>. Acesso em: 10 out.2021.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo latino americano**. Rio de Janeiro: zahar, 2020. Disponível em: <https://mulherespaz.org.br/site/wp-content/uploads/2021/06/feminismo-afro-latino-americano.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2021.

HOOKE, Bell. **Não sou eu uma mulher**: mulheres negras e feminismo. São Paulo: Rosa dos Tempos, 1981. Traduções livre para a Plataforma Gueto. Janeiro 2014. Disponível em: [https://plataformagueto.files.wordpress.com/2014/12/nc3a3o-sou-eu-uma-mulher\\_traduzido.pdf](https://plataformagueto.files.wordpress.com/2014/12/nc3a3o-sou-eu-uma-mulher_traduzido.pdf). Acesso em: 19 set. 2021.

<http://dx.doi.org/10.9771/ccrh.v33i0.36118>. Acesso em: 10 out. 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**, 2019, N° 41 P. 3. Disponível em:

[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em: 05 set. 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com criança de três anos**. [S.I.] IBGE, 2021. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos#:~:text=No%20Brasil%2C%2062%2C6%25,3%25%20para%20as%20mulheres>). Acesso em: 13 set de 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. [S.I.] IBGE, 2021. Disponível em:

[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 13 set de 2021.

IPEA- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (Brasília). **Retrato das desigualdades: de gênero e raça**. 2011. 4° Edição. Disponível em:

<https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>. Acesso em: 16 out. 2021.

INSTITUTO IPSOS (São Paulo). **Seis em cada dez mulheres empregadas não possuem plano de carreira definido na empresa em que trabalham**: é o que aponta a pesquisa alelo hábitos do trabalho, realizada pelo instituto ipsos, que ouviu 1.518 pessoas nas 12 principais regiões metropolitanas do país. 2019. Disponível em:

<https://www.alelo.com.br/assessoria/mulheres-plano-de-carreira>. Acesso em: 05 dez. 2021.

LEÃO, Carlos; SOUZA, Gean Ázara; RIEMANN, Margot. Análise da discriminação como causa de diferenciação de salários no mercado de trabalho do Brasil segundo gênero e raça. **Economic Analysis Of Law Review**, Brasília, v. 11, n. 3, p. 246-261, 31 dez. 2020. Trimestral. Disponível em:

<https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/view/11503/pdf>. Acesso em: 19 dez. 2021.

LEMOS JUNIOR, Eloy Pereira; SILVA, Carolina. Discriminação da mulher no mercado trabalho: destacando a mulher negra neste processo. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, [S.L.], v. 5, n. 2, p. 76, 20 dez. 2019.

Disponível em:

<https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/6132/pdf>. Acesso em: 18 dez. 2021.

LEMOS Júnior, Luiz Carlos; SANTINI, Rafael Barufaldi; SILVEIRA, Nereida Salette Paulo da. A feminização da Área Contábil: um estudo qualitativo básico. **Revista de educação e pesquisa em contabilidade**, Brasília, v. 9, n. 1, p. 64-83, mar. 2015. Trimestral. Digital e gratuito publicado pela Academia Brasileira de Ciências Contábeis. Disponível em:

<https://www.repec.org.br/repec/article/view/1244>. Acesso em: 02 out. 2021.

LIZOTE, Suzete Antonieta; LEITE, Gustavo Oliveira; DESCHAMPS, Luiz Fernando Pereira. Treinamento e capacitação na área contábil. in: **Simpósio de excelência em gestão e tecnologia**, [S.l.], v 18, 2020. Rezende-RJ: seget, 2020. p. 1-11. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/13630150.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2021.

MELO, H.; THOMÉ, D. **Mulheres e poder**: histórias, ideias e indicadores. Rio de Janeiro: Fgv, 2018. 192 p. Disponível em: <https://docero.com.br/doc/nv8s080>. Acesso em: 05 set. 2021.

MONTEIRO, Vera Suzana. Estado promove primeiro encontro de contadoras, **Jornal do Comércio**, Rio grande do Sul, 2003.

MOTA, Érica Regina Coutinho Ferreira; SOUZA, Marta Alves de. **A evolução da mulher na contabilidade**: os desafios da profissão. 2013. 16 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Unibh, Unicentro de Belo Horizonte, Belo Horizonte, 2013. Disponível em: [https://unibhcienciascontabeis.files.wordpress.com/2013/11/artigo\\_mulher\\_contabilista\\_completo.pdf](https://unibhcienciascontabeis.files.wordpress.com/2013/11/artigo_mulher_contabilista_completo.pdf). Acesso em: 05 set. 2021.

MUNIZ, Jerônimo Oliveira; VENEROSO, Carmelita Zilah. Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: uma investigação sobre o ônus da maternidade no Brasil. **Dados**, [S.l.], v. 62, n. 1, p. 1-38, jan. 2019. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/001152582019169>. Acesso em: 10 out. 2021.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei; PASSOS, Rachel Gouveia. A divisão sociossexual e racial do trabalho no cenário de epidemia do covid-19: considerações a partir de Heleieth Saffioti. **Caderno crh**, [s.l.], v. 33, n. 020029, p. 1-9, 22 dez. 2020. Universidade Federal da Bahia. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/ZWKHnKp9Jyxmjngm4SFZsRq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 out. 2021.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários**: carreiras e remuneração. 19. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

RIBEIRO, Djamila. **O que é**: lugar de fala? Belo Horizonte: Letramento, 2017. Disponível em: <https://www.sindjorce.org.br/wp-content/uploads/2019/10/RIBEIRO-D.-O-que-e-lugar-de-fala.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2021.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. Disponível em: <http://professor.pucgoias.edu.br/sitedocente/admin/arquivosUpload/4069/material/Quem%20Tem%20Medo%20do%20Feminismo%20Negro%20-%20Djamila%20Ribeiro.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2021.

SANTOS, Márcia Alves dos; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; BATINGA, Georgiana Luna. Representatividade da Mulher Contadora em Escritórios de Contabilidade e a Desigualdade de Gênero na Prática Contábil: uma questão ainda em debate? **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, [S.l.], v. 16, n. 1, p. 148-163, 4 fev. 2021. Universidade Federal do Rio de Janeiro. [http://dx.doi.org/10.21446/scg\\_ufrj.v0i0.30679](http://dx.doi.org/10.21446/scg_ufrj.v0i0.30679). Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/30679>. Acesso em: 02 out. 2021.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2013.

SILVA, Derley Junior Miranda; SILVA, Marli Auxiliadora da. Mulheres na contabilidade: os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora. **Advances in scientific and applied accounting**, [S.l.], v. 11, n. 1, p. 071-091, 30 abr. 2018. Associação nacional de programas de pós-graduação em ciências contábeis (anpcont). <http://dx.doi.org/10.14392/asaa.2018110104>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/49838/mulheres-na-contabilidade--os-estereotipos-socialmente-construidos-sobre-a-contadora>. Acesso em: 10 out. 2021.

SILVA, Sandra Maria Cerqueira da. **Tetos de Vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil**. 230 f. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis), Curso de Programa de Pós Graduação em Controladoria e Contabilidade. Contabilidade e Atuária, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-03082016-111152/pt-br.php>. Acesso em: 03 jun. 2021.

SOUZA, Vanessa Padia de; LOCATELLI, Leticia Gomes. Desafios da mulher contadora: perfil e perspectivas das profissionais formadas pelas faculdades integradas de taquara-faccat. **Revista eletrônica de ciências contábeis**, Rio Grande do Sul, v. 10, n. 2, p. 1-31, 2021. Disponível em: <http://seer.faccat.br/index.php/contabeis/article/view/2075>. Acesso em: 03 out. 2021.

ZUCOLOTTO, Marcele Pereira da Rosa; COCCO, Bruna Gelain; RUVIARO, Janaina Felin. Exclusão de mulheres negras: uma análise do filme **∴histórias cruzadas∴**. **Research, Society And Development**, Itajubá, v. 8, n. 2, p. 01-11, 18 nov. 2018. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5606/560662193029/html/>. Acesso em: 19 dez. 2021.