

## A Feminização da Área Contábil: um Estudo Qualitativo Básico

### Resumo

Estudos suportam que, quando o percentual de posições, ocupadas por mulheres em uma profissão aumenta a remuneração total e o prestígio desta diminui. No Brasil, o processo de feminização das profissões tem sido amplamente investigado na área de educação, mas não foram identificados estudos nacionais na área contábil. Este estudo utiliza a proposta analítica de Yannoulas (2011), que separa o processo em feminilização, predominância numérica de mulheres e feminização, associação de atividades como naturalmente femininas. Por meio de pesquisa exploratória e descritiva, este estudo buscou compreender, pela ótica das mulheres, como o processo de feminização e feminilização das ocupações em Contabilidade está relacionado aos estereótipos de gênero. A pesquisa foi realizada em um escritório de contabilidade, com a prevalência de mulheres no quadro de funcionários (82,5%). Responderam à entrevista estruturada 28 mulheres de um total de 33. Por meio da análise de conteúdo proposta por Flores (1994), a interligação dos processos de feminização e feminilização foi constatada. A divisão de atividades entre operacional (ofício) e analíticas (profissão) permeia o processo de distribuição de poder e de oportunidades entre homens e mulheres. Sob a perspectiva das relações de gênero, observou-se a existência de estereótipos, permeando a compreensão de que as mulheres têm uma melhor preparação para as atividades operacionais da área, por serem mais detalhistas e dóceis do que o homem. Por meio da naturalização discursiva dos papéis de gênero e da segregação das atividades operacionais e analíticas, mesmo com o crescente número de mulheres na profissão, a desigualdade institucionalizada é mantida na Contabilidade.

**Palavras Chave:** Gênero, Contabilidade, Mulher, Estereótipo, Papéis Sociais.

### Luiz Carlos Lemos Júnior

Mestre em Contabilidade pela UFPR  
- Universidade Federal do Paraná e  
Coordenador do Curso de Graduação  
em Administração na Universidade  
Presbiteriana Mackenzie. **Contato:**  
Av. Brasil, 1220. Jardim Guanabara,  
Campinas, SP, CEP: 13073-148.  
**E-mail:** [luiz.lemos@mackenzie.br](mailto:luiz.lemos@mackenzie.br)

### Rafael Barufaldi Santini

Bacharel em Administração de Empresas  
pela Universidade Presbiteriana Mackenzie  
e Administrador da Qualidade na Alcalá  
Assessoria Contábil e Empresarial Ltda.  
**Contato:** Rua Rui Barbosa, 606. Centro,  
Americana, SP, CEP: 13465-280.  
**E-mail:** [rbsantini0604@gmail.com](mailto:rbsantini0604@gmail.com)

### Nereida Salette Paulo da Silveira

Doutora em Administração de Empresas  
na Universidade Presbiteriana Mackenzie  
e Professora Assistente em regime de  
dedicação integral na Universidade  
Presbiteriana Mackenzie. **Contato:**  
Av. Brasil, 1220. Jardim Guanabara,  
Campinas, SP, CEP: 13073-148.  
**E-mail:** [nereida.silveira@mackenzie.br](mailto:nereida.silveira@mackenzie.br)

## 1. Introdução

Sexo e gênero são duas das diversas formas de classificação da espécie humana que influenciam fortemente as relações sociais. A primeira envolve questões biológicas, que, assim como idade ou cor da pele, têm existência material objetiva. Já a outra, gênero, refere-se exclusivamente a questões sociais e culturais. É a forma como a sociedade estrutura as diferenças sexuais e sobre essas diferenças estabelece formas de relacionamento e distribuição de poder e oportunidades. Gênero é sujeito às significações contextuais temporais, geográficas, de classe, entre outras, e esses significados trazem consequências para homens e mulheres. Desta forma, a característica mais evidente do gênero é sua mutabilidade. Em outras palavras, gênero trata da construção social das diferenças do masculino e do feminino, concebidas sobre corpos sexuados (Scott, 1989). Em grande parte, a construção de gênero se dá em função de estereótipos.

Estereótipos são generalizações sobre as características de todo um grupo com base em certas características. Os estereótipos de gênero são as crenças que dividem toda a espécie humana em dois grupos relativamente homogêneos – homens e mulheres – e que se manifestam em duas formas, descritiva e prescritiva, influenciando fortemente como as pessoas devem ser a partir de seu sexo (Heilman, 2012).

Para Scott (1989), ao estudar e analisar informações sobre mulheres, deve-se, necessariamente, analisar informações sobre homens. A autora reforça que o estudo dos gêneros em perspectivas separadas impulsiona os estereótipos de sexo e gênero. Assim, Scott (1989) propõe que as dimensões do masculino e do feminino, construídas socialmente, devem ser incorporadas na investigação, de tal forma que gênero represente uma categoria de análise, pela qual seja possível compreender a relações entre os sexos e a estruturação da sociedade alicerçada nas diferenças.

A exclusão social e inferiorização de poder das mulheres na sociedade é um fenômeno que se origina na relação de gênero/trabalho. Uma das consequências das relações de gênero é a divisão sexual do trabalho definida por Hirata e Kergoat (2007, p. 596) como:

[...] de um lado, de uma aceção sociográfica: estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e [por outro lado] se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos.

A divisão sexual do trabalho é uma relação de hierarquia, poder, influência e domínio, fundamentada nas relações de gênero, a qual alicerça a crença de que há trabalhos “naturalmente” adequados para homens e mulheres. De forma circular, esta convicção é modificada na medida em que as relações de gênero se transformam, produzindo novas concepções de gênero. Nesses contextos, ocorre a feminilização (Yannoulas, 2011), ou seja, o aumento massivo de mulheres na composição da força de trabalho de determinadas profissões. Como esse processo decorre das perspectivas de gênero da sociedade, deve ser analisado por esta ótica.

Uma análise de gênero das profissões implica uma perspectiva distributiva. Quitete, Vargens e Proganti (2010) explicam que a caracterização de gênero no trabalho e nas profissões gera uma assimetria na distribuição não apenas do ganho monetário, mas também de prestígio social, posto que as profissões implicam reconhecimento na sociedade. O ingresso de mulheres em uma profissão, não raro, é seguido por sua desvalorização social e econômica (Rabelo & Martins, 2006; Lopes & Leal, 2005).

Mais comuns na literatura inglesa (Roche, 2003; Adams, 2005; Pas, Doorewaard, Eisinga, & Lagro-Janssen, 2011; Humphrey, Moore-Johnson, & Pullum, 2013; Kirkan & Loft, 1993), os estudos envolvendo a feminização de profissões no Brasil são recentes e ainda escassos. Yannoulas (2013) organizou uma coletânea de estudos sobre esta temática, resultando em um livro. Contudo, nenhum dos estudos trata da feminilização da área contábil.

Em estudo realizado na área contábil no Reino Unido, Kirkham e Loft (1993) separam as profissões em Contador e Escriturário (*Accountant and Bookkeeper*). O processo de profissionalização dessas profissões determinou uma hierarquia de poder e prestígio social diferenciada, que se reflete na distribuição desigual dos sexos no seu exercício. A de contador, associada a atributos supostamente “naturais” do gê-

nero masculino, como a racionalidade e distanciamento emocional, é ocupada em sua maioria por homens. Já a de escriturário, caracterizada por atributos tidos como femininos, como a atenção e o cuidado com detalhes, é ocupada predominantemente por mulheres.

O presente estudo teve como foco a investigação do processo de feminização da área contábil. A participação de mulheres contabilistas aumentou nos últimos anos. Segundo dados de 2013 do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), nos últimos 10 anos, mais de 85 mil mulheres ingressaram na carreira. Na graduação, elas também superaram os homens. Em 2013 o número de mulheres matriculadas no curso de Ciências Contábeis é de 181 mil, em comparação a 132 mil alunos homens, de acordo com dados do Censo da Educação Superior de 2012, denotando um claro processo de aumento da participação feminina na área contábil (CFC, 2013). Em vista do exposto, o presente estudo se guia pelo seguinte problema de pesquisa: **Como os estereótipos de gênero influenciam o processo de feminização e feminilização da profissionalização da área contábil?**

Buscou-se, por meio deste estudo, identificar e entender como os processos de feminilização e feminização na área contábil são influenciados pelos estereótipos de gênero, de acordo com a perspectiva das respondentes. Tem por objetivos ainda verificar se e como as práticas sexualizadas das funções sociais atribuídas aos homens e mulheres estão presentes na distribuição de tarefas, responsabilidades e poderes, observando as possíveis consequências deste processo nas desigualdades de gênero, tais como no hiato de rendimento por sexo ou na redução da média salarial do profissional da contabilidade.

O estudo foi conduzido em um escritório de contabilidade em uma cidade do interior do Estado de São Paulo onde 28 mulheres de diferentes idades e estados civis responderam a uma entrevista semiestruturada. Os dados foram categorizados por meio de análise de conteúdo conforme proposta de Flores (1994).

## 2. Revisão da Literatura

### 2.1 Feminização e feminilização das profissões

A distribuição das funções na sociedade está relacionada aos estereótipos de gênero que estabelecem o que é, ou não, adequado para homens e mulheres, ordenados em uma relação assimétrica de poder. Estereótipos são componentes cognitivos que propiciam generalizações de determinados grupos de pessoas a partir de características tidas como verdade para o todo. Homens e mulheres são categorizados a partir dos estereótipos de gênero. Os estereótipos de gênero incorporam características descritivas e prescritivas. Enquanto o caráter descritivo designa a representação cognitiva de como homens e mulheres são, o caráter prescritivo, equivale a como homens e mulheres devem ser (Heilman, 2012). As concepções de gênero, ou a construção de papéis sociais definidos sobre um corpo sexuado (Scott, 1989), determinam em grande parte as relações sociais entre os sexos e a divisão sexual do trabalho.

Pesquisadoras e historiadoras feministas utilizaram três abordagens para explicar a divisão sexual do trabalho (Scott, 1989). Uma busca explicar as origens do patriarcado; a outra, sob uma perspectiva marxista, explica a apropriação do trabalho feminino (reprodução) pelo masculino (produção); e a terceira divide-se entre pós-estruturalismo francês e as teorias anglo-americanas das relações de objeto. Mais aproximadas de uma visão patriarcalista da sociedade, as autoras Quitete, Vargens e Progianti (2010), explicam que a regulação gênero/trabalho sofre forte influência do ambiente religioso da idade média. Argumentam exemplificando a atribuição de sexo a Deus, tratado sempre como um ser masculino. À mulher é atribuída unicamente a função reprodutiva da maternidade como forma de domesticação, assim o é a figura de Maria, a “mãe”. Destaque-se que domesticar, nesse contexto, tem tanto o sentido de tornar doméstico como de domar, sujeitar. Portanto, a subordinação das mulheres aos homens não se restringe ao ambiente de trabalho, mas também à legislação, à escola, à mídia e à família. O trabalho produtivo e reprodutivo das mulheres, quando exercido fora de casa, não é claramente diferenciado e entendido como uma extensão das habilidades essenciais e naturais (Quitete, Vargens, & Progianti, 2010).

A partir do século XIX, apesar dos princípios de igualdade oriundos do iluminismo, estabelecidos formalmente na maioria das sociedades ocidentais, identifica-se a necessidade de diferenciar as identidades sexuais na sociedade. A identidade feminina é, então, construída discursivamente, a partir de argumentos “ecológicos” (Yannoulas, 2011, p. 278) calcados na função reprodutiva da mulher, e essencialistas, desenvolvidos sobre a naturalização de atributos de cunho inferiorizante (irracionalidade, fragilidade, etc.). Em paralelo, a identidade masculina é construída também sobre dois argumentos: o político, referindo-se à função produtiva e pública do homem; e o essencialista, pela naturalização de características com cunho dominante (força, inteligência, independência, etc.). Com base nesses argumentos discursivos as mulheres passam a ser discriminadas e excluídas de determinadas profissões.

A feminilização de determinadas atividades antes reservadas aos homens começa a ocorrer de forma enfática durante a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), expandindo-se na Segunda Guerra Mundial (1939-1945) (Runté & Mills, 2006). As mulheres foram assumindo atividades até então restritas a “eles”, dirigindo táxis, envolvendo-se nas indústrias metalúrgicas e usinas, vendendo gado em feiras, como auxiliares de serviços públicos, como mecânicas e operárias em construções de navios e aviões, etc. (Quitete, Vargens, & Progianti, 2010; Mello, 2012).

Betiol (2000) argumenta que o período da guerra foi uma forma de emancipar as mulheres, proporcionando experiências e momentos de liberdade, responsabilidade, demonstrando a capacidade de aprendizado de atividades até então desconhecidas. Foi possível quebrar a barreira de estereótipos do “trabalho de mulher” e “trabalho de homem”, mesmo que momentaneamente. Contudo, o “esforço de guerra” foi retratado como dever doméstico (Quitete, Vargens, & Progianti, 2010). Ou seja, o discurso de trabalho não mudou para incorporar a participação do trabalho feminino. A ideia de casa é que foi expandida para incluir a produção de guerra. Ao assumir postos de trabalho dos homens durante a guerra, as mulheres estavam apenas fazendo o papel de boas mães, filhas e esposas. Ao término da guerra, foram convidadas a se retirar do espaço público pertencente “por direito” aos homens e voltar para o espaço privado destinado à mulher.

O ingresso das mulheres em ambientes de guerra impôs a feminilização de algumas funções e a separação do trabalho nas categorias ofício e profissão (Quitete, Vargens, & Progianti, 2010). O primeiro é conceituado como uma atividade que emerge da necessidade de servir a comunidade, envolvendo elementos da natureza. São atividades de produção de bens e serviços indispensáveis para o grupo social. Já as profissões caracterizam-se pela ocupação por indivíduos que pertencem a um extrato privilegiado na hierarquia de poder da sociedade onde estão inseridos. Indivíduos que possuem uma profissão necessitam de habilidades complexas, conhecimento teórico, competências para exercer a profissão. Para desenvolver uma profissão, é necessário que o indivíduo possua qualificação. Portanto, uma profissão aufere mais prestígio do que um ofício. A distribuição orquestrada de homens e mulheres entre essas duas categorias aponta para uma relação entre a feminização e a feminilização das profissões e dos ofícios.

Para Yannoulas (2011), há duas formas de analisar o fenômeno da distribuição desigual de homens e mulheres nas profissões: quantitativamente e qualitativamente. A análise qualitativa do processo está relacionada à associação da profissão com características consideradas naturais e essenciais à mulher e consideradas fundamentais para o exercício da profissão. Este processo é denominado de: “[...] feminização propriamente dita” (Yannoulas, 2011, p. 273). Por outro lado, a perspectiva quantitativa refere-se ao ingresso maciço de mulheres em uma profissão e, conseqüentemente, aumento da participação relativa do sexo feminino na composição da mão de obra dessa ocupação. Este processo é denominado “feminilização”. A mera constituição numérica de homens e mulheres em um campo profissional não é suficiente para uma análise da reconfiguração social, pois ambos os processos são interdependentes e mutuamente influentes.

A feminilização/feminização de uma determinada profissão resulta em conseqüências concretas. Há queda da remuneração, há perda de prestígio e valor social, bem como perda de poder. O efeito da feminilização e feminização também beneficia economicamente empregadores, pois diminui a remuneração média da profissão (Yannoulas, 2011). Outra conseqüência é o gradual abandono da profissão pelo sexo masculino. Um exemplo é a feminização/feminilização da profissão de professor no ensino primário.



rio, no passado exercida por homens. Com a feminilização do cargo de professora do ensino primário, houve também a feminização, ou seja, o cargo ganhou características consideradas “naturais” do gênero feminino. As mulheres, por se acreditar que possuem “instinto maternal”, teriam supostamente mais facilidade em educar, não necessitando, portanto, de qualificação para tal. Em um movimento mutuamente infuente, a entrada de mulheres em massa em uma profissão propicia a perda de seu valor social e econômico por meio da redução salarial, mas também, segundo Blay (2001), é a proletarização das profissões que gera um êxodo masculino que abre então campo para a entrada de mulheres.

Em diferentes campos de atuação, observa-se a hierarquização das profissões associada a uma hierarquia de gênero, construída em torno de estereótipos que ainda impedem a progressão das mulheres a posições de liderança. Assim, por exemplo, aconteceu com a Medicina, como demonstra Bennet (1870):

Creio que a maioria [é] completamente consciente que as mulheres como um corpo são sexualmente, constitucionalmente e mentalmente incapacitadas para o trabalho duro e constante, e, para as pesadas responsabilidades da prática médica e cirurgia geral. Ao mesmo tempo, eu acredito tão completamente que existe um ramo da nossa profissão - parteira - que elas poderiam e deveriam ser admitidas em uma posição subordinada como regra (Bennet, 1870 *apud* Kirrham & Loft, 1993, p. 13)

Lehman (1992) também ilustra as barreiras à entrada das mulheres na Contabilidade por seu paralelo à entrada na área médica no início do século 20, e a crença na naturalização das capacidades profissionais.

A divisão sexual do trabalho não opera apenas a distribuição de homens e mulheres em ofícios e profissões. Uma segunda dimensão diz respeito à divisão do trabalho doméstico (Hirata & Kergoat, 2007). A possibilidade de exercer alguma atividade fora do lar até bem pouco tempo também estava sujeita ao estado civil da mulher. Antes do casamento, o exercício de algumas profissões, como a de professora, era aceito socialmente, pois caracterizava uma renda complementar e reforçava a importância de sua dedicação às crianças. Após o casamento, deveriam abandonar a profissão para colocar em prática seus atributos ecológicos (Yannoulas, 2011), conceberem seus próprios filhos e cuidarem dos maridos. Era esperado que apenas o homem sustentasse todos como único e exclusivo membro assalariado da família. Das mulheres pobres aceitava-se que exercessem um ofício, desde que fosse uma extensão do considerado papel natural feminino. Para as mulheres burguesas, era inadmissível que exercessem qualquer tipo de ofício, pois, além de caracterizá-las como desfeminizadas, representava também o insucesso do papel social desempenhado pelo marido no sustento de toda a família (Quitete, Vargens, & Progianti, 2010).

Um estereótipo adicional é ainda associado a mulheres jovens e solteiras. A crença na pré-disposição de casar, ter filhos e assumir trabalhos domésticos, assumida pelas organizações, muitas vezes acarreta em empregos temporários que não propiciam perspectiva de crescimento e tampouco investimento em treinamentos e desenvolvimento. Como consequência as mulheres enfrentam barreiras nem sempre explícitas ao seu desenvolvimento, conhecidas por “teto de vidro” (Steil, 1997). O termo é usado para descrever a barreira invisível, mas intransponível, que impede que certos grupos sociais, como minorias e mulheres, ascendam para os escalões superiores das organizações, independentemente de suas qualificações ou realizações (Steil, 1997).

A divisão sexual das profissões também se apresenta classificada nas dimensões horizontal e vertical. A dimensão horizontal refere-se a que há algumas poucas profissões que são ocupadas em sua maioria por mulheres, enquanto outras, predominantemente por homens. Profissões como engenharia, ciências agropecuárias e serviços de estiva e mineração apresentam a predominância de homens em seu exercício. Já as profissões que envolvem áreas de comunicação, educação, saúde, administração e contabilidade foram feminilizadas, apresentando cada vez mais domínio de mulheres (Quitete, Vargens, & Progianti, 2010).

A dimensão vertical representa o fato de que, mesmo em profissões em que há uma representação satisfatória de mulheres, apenas um número pequeno de mulheres está presente em cargos de alto nível. Este fato é observado em um dos poucos estudos sobre a demografia organizacional no Brasil, realizado pelo Instituto Ethos, desde 2001, intitulado de “*Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas*

do Brasil e Suas Ações Afirmativas”, em que são retratadas as desigualdades persistentes na distribuição da força de trabalho nos quadros organizacionais. Em sua edição de 2010, a pesquisa apontou que apenas 13,7% das posições executivas e 22,1% dos níveis gerenciais destas empresas são ocupados por mulheres (Instituto Ethos, 2010).

Contudo, a predominância de homens nos altos escalões das organizações não mais se explica em função da escolaridade e qualificação. Betiol (2000) realizou uma pesquisa com ex-alunos de Administração, buscando entender a relação de sexo no âmbito de formação acadêmica, faixa salarial e estilos de liderança. O estudo foi realizado com pessoas graduadas em Administração de Empresas entre 1958 e 1995, e avaliou as formas de entrada no mercado de trabalho, o próprio trabalho e a relação de homens e mulheres no ambiente corporativo. O estudo verificou que a proporção de mulheres na área aumentava significativamente, passando de 15,5% do total de graduados, antes de 1979, para 38,9% de graduados, após 1990. Também, em relação à qualificação em relação ao domínio de idiomas, verificou-se domínio das mulheres. Enquanto 46% dos homens relatavam conhecer ao menos uma língua estrangeira e 27% pelo menos duas, 47% das mulheres relatavam conhecer uma língua e 36% ao menos duas. Finalmente, as mulheres também eram maioria na distribuição de profissionais que possuem pós-graduação (32, 6% mulheres e 21% homens).

Apesar de as mulheres apresentarem maior interesse em se qualificar por meio do aprendizado de línguas estrangeiras e pós-graduação, na amostra do estudo persistiam as desigualdades salarial entre os sexos. Conforme apresentado na Tabela 1, a diferença de média salarial entre homens e mulheres ampliava-se quanto mais tempo de serviço. Enquanto homens triplicavam seus salários em 24 anos, as mulheres não chegavam nem a duplicá-lo. A diferença de 34% do início de carreira chegava a mais de 56% no final.

Tabela 1

**Média Salarial por Sexo e Tempo de Trabalho**

Tempo de Trabalho	0 a 5 anos	6 a 15 anos	16 a 24 anos	24 anos em diante
Homens	R\$ 3.616,00	R\$ 5.659,00	R\$ 11.047,00	R\$ 12.237,00
Mulheres	R\$ 2.402,00	R\$ 4.584,00	R\$ 4.901,00	-

Fonte: Betiol, (2000, p.2)

Betiol (2000) destaca que em seu estudo que 73,2% das mulheres e 64,1% dos homens acreditavam que alguns cargos de alto escalão e de confiança eram dificilmente destinados a mulheres e 84,6% das mulheres e 76,2% dos homens tinham consenso de que mulheres que ingressam em determinadas carreiras não progredem justamente por serem do sexo feminino. Apesar do reconhecimento das dificuldades para ascensão das mulheres, a maioria dos respondentes, principalmente os mais jovens, concordavam que essa dificuldade não decorria de menor capacidade.

Lima (2011), ao estudar mulheres em posição de liderança, verificou que as que correspondem a estereótipos femininos permanecem mais em posições subordinadas do que as que têm características comumente atribuídas a homens.

**2.2 Feminização da profissão de contador: a naturalização da condição subalterna da mulher**

A feminização de algumas profissões tem sido alvo de estudos no Brasil. Entretanto, esse não é o caso da área contábil. Alguns estudos nesta área têm sido conduzidos em outros países, como na Irlanda (Barker & Monks, 1998), no Japão (Komori, 2008), no Reino Unido (Smithson, Lewis, & Cooper, 2004) entre outros, com indicações de que o fenômeno do “teto de vidro” para as mulheres na contabilidade se reproduz mundialmente.

Hull e Umansky (1997) conduziram um estudo com gerentes de seis grandes firmas de contabilidade americanas. Seus achados indicam que estereótipos de gênero influenciam negativamente a avaliação de mulheres, reduzindo a sua mobilidade vertical. Uma década depois, prefaciando uma edição especial sobre o tema Contabilidade e Gênero, Broadbent e Kirkham (2008) comentam que, embora tenha havido melhorias e ganhos significativos para as mulheres na profissão contábil, ainda há evidências de uma lacuna entre as experiências das mulheres e os esforços formais das empresas para a criação de igualdade de oportunidades e, não há indicação de que, em curto espaço de tempo, as mulheres possam alcançar facilmente as posições de associadas ou os altos cargos de chefia.

Kirkham e Loft (1993) observam a feminização da área contábil por uma perspectiva histórica, originada nas diferenças da profissão de contador e escriturário ou guarda-livros. As autoras argumentam que sempre houve certa hierarquia em relação a essas profissões. Entretanto, até o século XIX, ambas eram vistas como exercidas por pessoas com boa educação e possuíam bom *status* social. Porém, no século XX, já não eram mais vistas de forma equivalente, e o contador passa a ter maior valor social que o guarda-livros. As autoras citam que nos Estados Unidos e na Grã-Bretanha as diferenças de *status* dessas duas profissões são muito nítidas e baseiam-se na posse de capital intelectual.

No período de 1870-1930, o processo de profissionalização dessa área na Inglaterra e País de Gales trouxe como consequência a hierarquização das funções, o que posteriormente serviu de base para a distribuição de gênero de profissionais nessas funções (Kirkham & Loft, 1993). A construção social de gênero se baseia na falácia de que tanto o sexo masculino como o feminino possuem características únicas e, na maioria das vezes, dicotômicas, tais como, espiritual *versus* material e racional *versus* emocional. Esta crença influencia fortemente na disposição de homens e mulheres em posições e cargos. Desta forma, de acordo com as autoras, o cargo de contador, caracterizado por atributos associados à masculinidade, como a racionalidade e lógica, tornam-se mais ocupados por homens e os trabalhos de escritório, como o de guarda-livros, mais associados à servilidade e humildade feminina, são, então, ocupados por mulheres. A distinção entre essas duas atividades representava não apenas uma restrição das mulheres no exercício das atividades contábeis, mas também no valor e prestígio dessas duas classes profissionais perante a sociedade.

No período entre 1871 e 1911, as profissões de escriturário e contador foram classificadas de formas diferentes na Grã-Bretanha. No início, os contabilistas e escriturários foram colocados sob a mesma classificação de ocupação “comercial”, refletindo uma equivalência entre eles. Porém, na primeira metade do século XX, os contabilistas foram reclassificados em “profissionais”, excluindo o pessoal administrativo; e os “escriturários”, que contavam com maior presença feminina, foram incluídos numa categoria separada.

Uma citação do ano de 1900, grafada em um jornal que tratava de oportunidades de emprego para as mulheres, ilustra como a profissão de contador foi atrelada ao alto *status* social e destinada apenas aos homens, consequentemente sendo considerada inadequada para as mulheres:

A profissão de contador, ou mesmo simples guarda-livros, é aquela para a qual, talvez, dez em cada mil meninas estejam mentalmente qualificadas para julgarem-se adequadas. É aquela que exige mais do que uma fantasia informal por parte dos seus adeptos, exige toda uma devoção (Kirkham & Loft, 1993, p. 256).

Para Cohn (1985, p. 57, *apud* Kirkham & Loft, 1993), as mulheres eram consideradas mental e fisicamente incapazes de realizarem certos trabalhos administrativos e de não possuírem capacidade de raciocínio para fazer contas. Zimmeck (1986), também citado pelas autoras, argumenta que às mulheres eram atribuídas atividades que exigiam repetição, atenção e paciência; que aos homens, atividades que envolvessem a tomada de decisão, o julgamento e a iniciativa. Assim, muitas mulheres encontraram emprego em escritórios de contabilidade, nas funções de escriturária, devido à crença em sua natural aptidão para o trabalho auxiliar, pois “[s]ua paciência e destreza manual parecem encaixá-las admiravelmente para o trabalho rotineiro e mecânico” (Brown 1905/1968, p. 331, *apud* Kirkham & Loft, 1993).

Em estudo sobre estereótipos envolvendo a carreira contábil, Azevedo (2010) verificou que os profissionais da contabilidade ainda são mais percebidos como sendo do gênero masculino. O autor discute

o papel dos estereótipos na atração de estudantes para as carreiras. Estereótipos sexistas não influenciam apenas o ingresso em uma profissão, mas também as chances de evolução para homens e mulheres.

### 2.3 Feminização da profissão de contador: o que contam os números

Conforme dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), no ano de 1950, as mulheres representavam apenas 4,3% dos trabalhadores da área. Em 2014, de acordo com a Tabela 2, totalizava-se mais de 500 mil contabilistas registrados (técnicos e contadores) no país, sendo que destes 208 mil (47,4%) eram mulheres. No Estado de São Paulo, são 139 mil profissionais, dos quais 54,5 mil (39%) são mulheres. Ainda, de acordo com o CFC, na região Norte do Brasil, as mulheres representam 49% dos profissionais da área. Entre os estados, Goiás apresenta a menor participação de mulheres, com 36,16% das profissionais registradas e o Amazonas a maior proporção, com 51,15%, em ambos níveis, técnico e superior (CFC, 2014).

Tabela 2

#### Profissionais ativos nos Conselhos Regionais Contabilidade por categoria e gênero, em cada região

Estado	Contador				Técnico				Total	
	Masc	%	Fem	%	Masc	%	Fem	%	Total Região	% Região
DF	5.895	39	3.997	26	3.384	22	1.905	13	15.181	34,0
GO	4.729	39	3.217	26	3.095	25	1.194	10	12.235	27,4
MS	2.345	32	2.151	30	1.733	24	997	14	7.226	16,2
MT	3.904	39	3.887	39	1.619	16	635	6	10.045	22,5
AL	1.416	37	1.082	28	913	24	414	11	3.825	4,8
BA	8.070	37	6.219	29	5.090	23	2.368	11	21.747	27,2
CE	4.253	33	3.686	29	2.923	23	1.834	14	12.696	15,9
MA	2.333	36	1.751	27	1.535	24	782	12	6.401	8,0
PB	2.251	36	1.861	30	1.217	20	850	14	6.179	7,7
PE	4.189	30	3.338	24	3.793	27	2.732	19	14.052	17,6
PI	2.111	39	1.981	36	861	16	519	9	5.472	6,8
RN	2.448	40	2.318	38	845	14	478	8	6.089	7,6
SE	1.192	33	1.073	30	861	24	481	13	3.607	4,5
AC	424	34	453	36	242	19	123	10	1.242	4,2
AM	1.963	29	2.554	37	1.355	20	955	14	6.827	23,1
AP	480	35	523	38	240	18	120	9	1.363	4,6
PA	3.817	36	4.535	43	1.462	14	850	8	10.664	36,0
RO	1.683	36	1.684	36	858	18	458	10	4.683	15,8
RR	461	38	525	43	140	11	103	8	1.229	4,1
TO	1.475	41	1.375	38	492	14	267	7	3.609	12,2
ES	3.682	36	3.454	34	1.836	18	1.248	12	10.220	3,9
MG	15.388	28	14.190	25	16.144	29	9.944	18	55.666	21,2
RJ	19.361	35	14.878	27	13.093	24	8.058	15	55.390	21,1
SP	46.950	33	34.468	24	38.683	27	21.322	15	141.423	53,8
PR	13.574	42	9.212	28	6.973	21	2.817	9	32.576	35,6
RS	12.108	32	11.131	29	8.610	22	6.575	17	38.424	42,0
SC	8.362	41	6.952	34	3.813	19	1.348	7	20.475	22,4
<b>Total</b>	<b>174.864</b>	<b>34</b>	<b>142.495</b>	<b>28</b>	<b>121.810</b>	<b>24</b>	<b>69.377</b>	<b>14</b>	<b>508.546</b>	<b>100</b>

Fonte: (CFC, 2014)



Analisando os dados da Tabela 3, verifica-se um o processo de feminilização da carreira contábil em todos os níveis, com destaque para o nível técnico. O credenciamento na profissão de Contador, de 2004 a 2011, apresenta aumento de 53% de ingressantes do sexo masculino, comparado ao aumento de 93% no credenciamento de representantes do sexo feminino. No nível técnico de formação, verifica-se uma tendência de queda de 5% nos novos credenciamentos de homens e elevação substancial (35%) no credenciamento de mulheres, reforçando a noção de feminilização e também da distribuição diferenciada de mulheres e homens nos diferentes níveis de atuação e formação.

Tabela 3

**Evolução do número de profissionais da contabilidade agrupados por gênero e região**

Ano	Contador				Técnico em Contabilidade				Total Geral
	Masculino	%	Feminino	%	Masculino	%	Feminino	%	
2004	104.978	29%	61.692	17%	131.846	37%	60.503	17%	359.019
2005	115.512	30%	74.291	19%	134.847	35%	65.679	17%	390.329
2006	119.846	30%	79.825	20%	129.975	33%	64.942	16%	394.588
2007	123.173	31%	82.551	21%	129.026	32%	64.588	16%	399.338
2008	127.594	31%	85.433	21%	128.292	32%	64.234	16%	405.553
2009	130.239	32%	88.797	22%	127.268	31%	64.307	16%	410.611
2010	161.850	33%	130.540	26%	129.877	26%	73.317	15%	495.584
2011	161.064	33%	129.144	26%	126.403	26%	71.116	15%	487.727

Fonte: CFC (2014)

O crescente interesse das mulheres pela área contábil tem refletido no aumento de sua participação nas universidades. Em um estudo conduzido por Sillas (2011) na Universidade Federal do Paraná (UFPR), em 1990, as mulheres representavam 41,92% do total de entrantes na área. Mas, 10 anos depois, em 2000, sua participação aumentou para 45,39%. O desempenho das mulheres na IES estudada também se mostra superior ao dos homens, pois 77,15% das alunas que iniciaram o curso chegaram ao término, contra 66,14% dos alunos. Neste estudo, o autor entrevistou 192 mulheres, das quais 38% afirmaram gastar de duas a quatro horas diárias com atividades domésticas e 67,7% relatavam dedicar nenhum ou muito pouco tempo para cuidados pessoais. Para o autor, a combinação do papel de contabilista e dona de casa absorve o dia a dia das mulheres contabilistas, não sobrando tempo para cuidados pessoais. Ou seja, para o autor, a dupla jornada e a escassez de tempo podem gerar desmotivação para o cuidado consigo mesmas. Ainda neste estudo, Sillas (2011) afirma que 66,67% das entrevistadas têm a renda familiar mensal entre 1 e 10 salários mínimos e que muitas das respondentes eram as principais responsáveis financeiras pelo domicílio, apesar de a imagem de mulher como um ser frágil e dependente caracterizar um dos principais estereótipos da feminilidade. O estudo mostra ainda que as mulheres continuam sendo vistas como seres emocionais, desprovidas de racionalidade e com baixa autoestima, sendo, este último estereótipo entendido pelo pesquisador como fator influente em sua dificuldade de ascender profissionalmente.

No estado de São Paulo há 330 instituições que oferecem o curso de bacharelado em Ciências Contábeis. Não há dados estatísticos consolidados sobre a distribuição por sexo dos estudantes de ciências contábeis no Brasil, apesar de haver claro predomínio de mulheres na educação superior, variando entre 54,3% na região Sul e 57,6 % na região Nordeste (INEP, 2014). Entretanto, em estudo realizado em 2012 com três Instituições de Ensino Superior (IES) do sul do país (Schmidt, Ott, Santos, & Fernandes, 2012), verificou que a presença feminina no quadro de estudantes varia de acordo com o tipo de instituição: faculdade particular (69%), universidade particular (75,8%) e universidade pública federal (52,5%). Porém, em todos os casos, se mostra predominante em relação à população masculina.

A presença da mulher na área contábil tem se tornado foco de inúmeros programas direcionados a esse público. Diversos encontros acontecem no âmbito nacional e estaduais promovendo a participação de contabilistas no âmbito social e político do país, conscientizando-as sobre a importância de seu papel no mercado de trabalho e na entidade da classe.

O primeiro encontro nacional de mulheres contabilistas ocorreu em 1991. Em 2003, a senadora Heloísa Helena e a atriz Eliane Giardini debateram assuntos como *gap* de salários e dupla jornada de trabalho. No encontro de 2005, o presidente do CFC, José Martonio Alves Coelho afirmou que “[a]cabou-se o tempo em que nós, homens, caminhávamos à frente das mulheres [...]” (Conselho Federal de Contabilidade - CFC, 2014). Entretanto, apesar de discursos igualitários, em 2013, juntamente com palestras sobre assuntos técnicos, discorreu-se também sobre temas que reforçam estereótipos em torno da feminilidade, como “a somatização das emoções”. Em outro exemplo, a Comissão do CRCSP Mulher entrevistou em 2011 uma consultora organizacional que ministra palestras, a qual caracteriza as mulheres como seres extremamente emocionais, afirmando que necessitam de ajuda para se auto conhecerem, posicionando-as como seres dependentes.

Estas abordagens estereotipadas estão subjacentes às desigualdades de homens e mulheres que levam a assimetrias na distribuição de remuneração, poder e prestígio social na área contábil. Contudo, as mudanças vêm ocorrendo, mesmo que lentamente. Em 2008, o cargo de vice-presidente do CRCSP foi assumido por uma mulher, Celina Coutinho, para a gestão de 2008-2009. O acontecimento foi considerado histórico, pois, até então, o cargo fora ocupado sempre por homens. Outro fato se suma importância foi a nomeação da primeira mulher como presidente do CFC. Maria Clara Cavalcante Bugarin ocupou o cargo por dois mandatos consecutivos (2006/2007; 2008/2009). Contudo, não foi possível identificar ações específicas que representassem avanços em direção à equidade de gênero durante estes mandatos.

### 3. Procedimentos Metodológicos

#### 3.1 Delineamento da pesquisa

Para responder ao problema estabelecido, é utilizada uma abordagem quantitativa e o estudo tem em sua natureza as características das pesquisas exploratória e descritiva. A pesquisa está embasada nos conceitos e pressupostos que são propostos por Merriam (1998) para fundamentar a estratégia de pesquisa e o paradigma mais adequado à condução desta investigação. Esse estudo está definido como qualitativo básico e encontra-se pautado no paradigma interpretativista. Merriam (1998) denomina como estudo qualitativo básico ou genérico uma pesquisa que contenha algumas características da metodologia qualitativa, mas que não possua todos os requisitos para ser definida como um estudo de caso intensivo por meio do qual se visa aprofundar uma unidade de análise claramente especificada. A pesquisa qualitativa consiste em um método relevante e mais adequado para apreender a dinâmica de fenômenos revestidos por aspectos culturais e simbólicos, de natureza mais subjetiva e improvável de ser identificada por meio de métodos tradicionais, ou seja, funcionalistas e/ou quantitativos. Isto se deve, sobretudo, ao seu caráter circular e reflexivo e a seu caráter epistemológico subjetivista, fazendo com que a ênfase da pesquisa qualitativa esteja nos processos e significados (Godoi & Balsini, 2006). Seu objetivo, portanto, é interpretar significados e as intenções dos atores quanto ao fenômeno.

Ao estabelecer esse caráter subjetivista como pano de fundo, parte-se do pressuposto de que a realidade é socialmente construída (Berger & Luckmann, 2005). A pesquisa de campo foi orientada a partir da necessidade de identificação e investigação de sujeitos inseridos na realidade do segmento de Contabilidade e, particularmente, na atividade de escritório contábil. Para tanto, foi selecionado um escritório de contabilidade, localizado na cidade de Americana (estado de São Paulo). Nesta perspectiva de seleção dos sujeitos de pesquisa, ressalta-se que o pesquisador possui ampla liberdade no sentido de buscar aqueles indivíduos que, de alguma forma, possam contribuir, consideravelmente, para a compreensão do fenômeno pesquisado.

O escritório foi escolhido por apresentar clara predominância de mulheres e nenhuma em posição de chefe. A empresa foi escolhida por conveniência, por conhecimento do proprietário com um dos pesquisadores, e atua neste segmento desde 1973. Em seu portfólio de serviços, oferece aos seus clientes assessoria e consultoria contábil, fiscal, pessoal, tributária, abertura e encerramento de empresas e gestão de custos e resultado. Atualmente possui 33 colaboradoras, representando 82,5% do total e 7 colaboradores 17,5% do total, incluindo os proprietários.

As entrevistas ocorreram no mês de maio de 2014 com 28 mulheres. Visto que o objetivo do estudo era compreender o fenômeno da feminilização/feminização sob uma perspectiva feminina, privilegiou-se a participação das mulheres. As entrevistas foram feitas após a apresentação de um termo de compromisso assinado pelo pesquisador em relação ao sigilo, com garantia de total liberdade de desistir de participar no decorrer da pesquisa, além de fazer quaisquer questionamentos durante o processo. O documento solicitava ainda a permissão para gravar a entrevista e disponibilizava o compartilhamento da transcrição da entrevista, assim como o compartilhamento dos resultados. Todos os nomes foram substituídos por pseudônimos. As entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra. Os dados foram analisados com apoio do software NVIVO 10. Não participaram da pesquisa uma ajudante de limpeza, uma funcionária em férias, uma profissional que não teve interesse em participar da pesquisa sob alegação de que era tímida, e duas que ficam localizadas fora das dependências do escritório em posto avançado de empresas clientes. Como os dados obtidos apresentavam coerência e recorrência, a não participação das respondentes citadas não chegou a caracterizar uma limitação do estudo. Também, por conveniência, apenas um pesquisador do sexo masculino participou como entrevistador. Buscou-se minimizar a interferência no modo como comunicava seus conceitos, sentimentos e percepções, a partir de um olhar feminino na análise dos dados e na reformulação das questões, caso mostrassem-se necessárias.

Utilizou-se, para a obtenção dos dados, um roteiro de perguntas elaborado com base na literatura, composto por um conjunto de questões previamente definidas, mas flexíveis de tal forma que permitiu ao entrevistador liberdade para conduzir os questionamentos de acordo com as respostas obtidas. Ao longo do processo de obtenção dos dados, as entrevistas foram ficando mais focadas e, à medida que os dados se tornavam recorrentes, as questões passaram a ser mais direcionadas.

Os dados foram analisados a partir da proposta de análise de conteúdo de Gil Flores (Flores, 1994). Segundo o autor, a análise e categorização dos dados se dá desde as primeiras fases da coleta de dados e desenvolve-se de forma contínua ao longo do processo de pesquisa conferindo ao método caráter indutivo e empírico. Para Flores, o processo geral para a realização da análise deve cumprir três etapas: a redução dos dados; a disposição e transformação dos dados em categorias, e a verificação das conclusões em seu contexto. Apesar de sistemática e ordenada, a proposta de Flores não segue um padrão inflexível e padronizado. Desta forma, as categorias geradas não apresentam uma estrutura rígida.

Os dados foram agrupados em categorias estabelecidas *a priori*, com base na literatura e nos objetivos propostos, buscando apreender o fenômeno da feminização, nas duas perspectivas abordadas por Yannoulas (2011): a feminilização que se refere ao aumento da quantidade de mulheres em determinada profissão, e a feminização, entendida pela transformação do significado e valor social da ocupação, vinculada à concepção de gênero, por meio das características naturalizadas para cada sexo, intrínsecas às atividades.

### 3.2 Perfil das respondentes

Conforme demonstrado na Tabela 4, as respondentes estão distribuídas em oito diferentes áreas. As mulheres casadas são 10, representando 36%; e as que possuem filhos são oito, abrangendo 29% das entrevistadas. A idade média das entrevistadas é de 31 anos. Apenas três (10%) ocupam cargo de supervisão, cabendo às demais atividades operacionais e de apoio. No que concerne ao nível educacional, 15 delas (53%) têm nível superior completo ou em andamento.

Tabela 4

**Perfil das Respondentes**

	Fiscal	Contábil	Pessoal	Recepção	Finanças	Logística	Societário	Total
Área de Trabalho	6	10	7	1	2	1	1	28
% Área de Trabalho	21	36	25	4	7	4	4	100
Casadas	3	5	1	0	0	1	0	10
% Casadas	11	18	4	0	0	4	0	36
Com filhos	2	3	1	0	1	1	0	8
% Com filhos	7	11	4	0	4	4	0	29

Fonte: Dados da pesquisa

## 4. Resultados e Análise dos Dados

Os processos de feminização e feminilização apresentam-se de forma indissociada. O aumento de mulheres em um campo profissional molda a representação de gênero deste campo para a sociedade e vice-versa. Atividades caracterizadas como masculinas ou femininas tendem a atrair mais profissionais do sexo supostamente correspondente.

Decorrente deste processo há a tendência de ocorrer a desvalorização social e econômica da profissão e a divisão sexual hierarquizada das funções atinentes à profissão. Buscando observar três vertentes do fenômeno, que são os estereótipos de gênero associados à profissão decorrentes da feminização, a divisão sexual das atividades e a assimetria na distribuição de recursos (tempo e remuneração), as falas das respondentes foram distribuídas em seis categorias: (1) Feminização da área; (2) Estereótipos de gênero; (3) Práticas Sociais Sexuadas; (4) Ofício e profissão; (5) Baixa remuneração e (6) Hiato Salarial.

### 1) Feminização da área

A diferenciação analítica entre o ingresso em massa de mulheres em uma profissão e a adstrição de características de gênero à ela faz-se importante na medida em que está intimamente ligada à divisão sexual do trabalho.

Segundo as respondentes, a área de Contabilidade começa a ser reconhecida como um campo profissional feminino, e os homens buscariam “naturalmente” áreas mais masculinas como Engenharia e Tecnologia da Informação, comumente mais bem remuneradas. As justificativas remetem ao processo de naturalização das habilidades de homens e mulheres e ao papel de “ganha-pão” atribuído aos homens.

Eu acho que o homem está buscando áreas como engenharia, porque para o homem começar a fazer carreira na contabilidade demora, [...] Eu vejo isso também pela minha família, os meus primos falam que vão fazer engenharia, programação em TI logística, e ninguém fala que vai fazer contabilidade – Elisa

[...] se for para fazer uma faculdade, eu acho que o homem acaba escolhendo engenharia, e a mulher cursos como ciências contábeis, RH [recursos humanos], psicologia. – Monique

[...] Eu acho que foi um processo natural, os homens estão procurando outras áreas. – Vanessa

## 2) Estereótipos de gênero

O motivo para a assimetria sexual relacionada ao trabalho reside nos estereótipos de gênero compartilhados socialmente e nas expectativas que estes produzem sobre como homens e mulheres são e como devem ser. Assim, a vinculação de determinadas profissões às representações de feminino e masculino, que acabam por incorrer na feminilização (predominância de mulheres) de certas ocupações, ocorre com base nesses estereótipos de gênero.

Como já exposto, estereótipos são construções sociais compartilhadas. Assim, observa-se que as entrevistadas incorporam os estereótipos de gênero e generalizam como predicados da sua ocupação. Para elas, mulheres são detalhistas, cuidadosas, delicadas e sensíveis, porém choram mais facilmente, são frágeis e “moles”. Os atributos considerados femininos foram avaliados como positivos na função, que trata de lidar com pessoas. Em outras palavras, estas características, apesar da possível conotação negativa, acabam por serem assumidas como adequadas para a área de atuação que se caracteriza pela servidão ao cliente. Já os homens foram descritos como sendo generalistas, incapazes de lidar com pessoas, mais fortes fisicamente e menos cuidadosos com suas atividades.

Eu acredito que a mulher seja mais fácil de lidar com os clientes [...] tem mais facilidade que o homem para lidar com pessoas. – Nicoli

É a relação interpessoal com os clientes e os colegas de trabalho. Então, acho que a mulher lida melhor com essas situações do que o homem. O homem eu acredito que tem um certo bloqueio com essas coisas. - Rafaela

O homem eu acredito que se estressa mais fácil, a mulher é mais chorona, mais frágil, mole e demora um pouco mais para se estressar do que o homem. Quando o homem se estressa, imediatamente ele já explode, grita. Já a mulher demora mais. – Verônica

Embora as respondentes identifiquem que as atividades exercidas por elas são mais rotineiras e mecânicas, em sua percepção não sofrem mais pressão que os homens pelo fato de serem mulheres.

Não mais, acho que não existe mais essa diferença entre homem e mulher. - Elisa

Eu acho que essa coisa ver a mulher no ambiente de trabalho não é igual antigamente. Mas pressão existe tanto para o homem quanto para a mulher. Eu não vejo diferença – Nicoli

Na realidade as entrevistadas percebem que a feminilidade lhes auferiu um tratamento melhor por parte dos clientes. Esta diferença de tratamento não é reconhecida como uma forma de poder, mas, sim, como um tratamento especial por conta de uma suposta maior sensibilidade.

Eu acho que alguns clientes tratam até melhor a gente [mulheres], porque, assim, eu acho que a mulher é mais sensível – Renata

Acreditam, ainda, que o fato de ser mulher não influencia a pressão exercida sobre elas. Mas afirmam que a área em si (contábil) sofre pressão. Contudo, o fato de área sofrer pressão pode indicar uma consequência da própria feminilização da área. Uma das facetas da feminilização do trabalho é a disposição de uma força de trabalho culturalmente mais docilizada e domesticada.

Eu acredito que não por ser mulher, mas a área já sofre uma certa pressão – Monique



Por ser mulher não. No geral, a área contábil está sendo pressionada por uma série de fatores como, por exemplo, os impostos das empresas, uma série de obrigações e alterações na legislação. Por esse motivo, e não por ser mulher – Aline

### 3) Práticas Sociais Sexuadas

Os estereótipos de gênero não apenas descrevem, mas também prescrevem papéis sociais, os quais implicam em diferentes direitos e deveres de homens e mulheres na sociedade. Como já mencionado, o papel considerado “natural” e normal para as mulheres envolve a afetuosidade e a maternalidade. Por outro lado, o sustento da casa, por exemplo, é atribuído comumente aos homens. Quando cabe à mulher esta responsabilidade, é vista como “não normal”.

Isso porque meu marido abriu um negócio próprio e agora que as coisas estão voltando ao normal ele está ajudando [financeiramente] em casa. Porque nos primeiros meses que o negócio estava aberto, eu pagava tudo dentro de casa. - Monique

Ainda que visto como uma condição não normal, a maioria das mulheres deste escritório responde por boa parte ou totalidade da renda familiar. Embora o presente estudo, qualitativo, não pretenda se basear em estatísticas, chama a atenção (Tabela 5) que, apesar de o escritório localizar-se em uma cidade de aproximadamente 200.000 habitantes, os dados aproximam-se de algumas cidades brasileiras mais populosas, por exemplo, Salvador (BA), no que diz respeito ao percentual de famílias chefiadas por mulheres em (35,7%) e perfis (45,2% com mais de 11 anos de estudo) (IBGE, 2010).

Tabela 5

#### Renda Familiar

Participação na renda	Quantidade	%
< 30% a	6	21
30% a 50%	8	29
Mais de 50%	5	18
Principal responsável	9	32 com
Total	28	100

Fonte: Dados da pesquisa

As entrevistadas, em sua maioria, respondem por mais de 30% da renda familiar. Metade delas é responsável por 50% ou totalidade da renda da família.

Principal responsável. – Márcia

Diria que hoje na minha casa eu sou a principal responsável mas conto com a participação do meu filho. – Aline

Olha, posso te dizer que sou a principal responsável, pois tenho que sustentar duas casas, a dos meus pais e a minha e [com] do meu filho. – Lívia

Outra faceta importante da divisão sexual do trabalho concerne à divisão das tarefas domésticas (Hirata & Kergoat, 2007). A responsabilidade pelos afazeres domésticos e o cuidado dos dependentes (filhos, idosos e pessoas que requerem cuidados especiais) ainda perdura como atividade preponderantemente feminina. Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (2012) não apenas é muito mais comum às mulheres do que aos homens essa responsabilidade – cerca de 50% dos homens realizam afazeres domésticos, ao passo que, entre as mulheres, esse percentual fica em torno de 90% –,

como a quantidade de horas destinadas a essas atividades é bem maior para elas, que despendem em média 26,6 horas semanais, realizando-as, enquanto os homens dedicam 10,5 horas. Algumas respondentes, quando questionadas trazem uma dimensão desta segunda jornada.

Entre cuidar dos filhos e da casa, umas três horas por dia. – Larissa

Quando eu não estou trabalhando, eu sempre me dedico a cuidar da casa e do meu filho, umas cinco horas por dia. – Mônica

Estudos de gênero apontam que a alocação de tempo em trabalho reprodutivo não segue uma lógica racional de disponibilidade de tempo ou de renda. De fato, a distribuição do trabalho reprodutivo/ produtivo segue unicamente a conformação à divisão sexual do trabalho baseada nas concepções de gênero. Como consequência, incorre para a mulher muito mais comumente a sobrecarga da chamada dupla jornada e as dificuldades para investir na própria carreira, ficando desta forma aprisionada às funções de menor prestígio e remuneração.

#### 4) Ofício e profissão

Uma análise etimológica dos termos ofício e profissão permite-nos tornar compreensível a assimetria de gênero intrínseca na divisão sexual desses tipos de trabalho. Ofício tem relação com obrigação, com dever imposto por lei ou pela natureza vital da atividade. Profissão, por sua vez implica conhecimento, ciência, preparo e habilitação de cátedra para seu exercício, por isso compartilha como (a) professor (a) o mesmo radical.

Esta divisão é perceptível na distinção das tarefas atinentes à Contabilidade pela perspectiva das respondentes. Para elas a atividade na área tornou-se muito rotineira e mecânica, não exigindo dos que desempenham habilidades complexas e maior capital intelectual. Desta forma, relatam que as atividades da contabilidade se dividiram. Para as respondentes, a rotina contábil perdeu prestígio e, portanto, não atrai mais os homens, que buscam profissões com maior *status*.

O fato de ser uma profissão onde o trabalho é muito mecânico, de fazer digitação de notas, extratos bancários, por isso acho que há mais mulheres. [...] já os homens ocupam cargos de líderes e tomadores de decisão. Então, acredito que as mulheres ocupem empregos que envolvam a parte mecânica - Márcia

E, se por um lado a “profissão” de contador, que demanda um grau de bacharel(a) possa ainda propiciar certo *status* a quem a exerce, as atividades desta área no dia-a-dia se entrelaçam com a concepção de “ofício” que, por sua vez, traz a necessidade de uma atuação mais centrada na atenção aos detalhes.

[...]e também que quem está nesta área [contábil] procura um cargo de *status*, tipo, quem estuda contabilidade não quer ser auxiliar ou assistente contábil, quer ser contador. – Lívia

[...]. De repente porque contabilidade requer um certo cuidado, e isso é mais característico da mulher, requer todo um capricho e detalhes, que os homens acredito não estarem tão acostumados com isso. - Marcela

Eu acredito que o trabalho na contabilidade exige uma postura mais feminina. Deve ser detalhista, deve saber lidar com o cliente. Mas eu acho que se deve ao fato desse rótulo de a mulher ser detalhista. – Érica

No escritório foco do presente estudo, a maioria das mulheres atua em atividades mais operacionais e de apoio. A responsabilidade pelas atribuições de cunho mais analítico cabe ao proprietário, indicando uma divisão de tarefas do tipo ofício-profissão.

## 5) Baixa remuneração

A ocupação intensiva por mulheres (feminilização) em ocupações antes predominantemente ocupadas por homens sucede ao seu rebaixamento social e precede a deterioração das condições de trabalho, entre elas a remuneração (Rabelo & Martins, 2006). Em outras palavras, o ingresso em massa de mulheres em determinada profissão acarreta a perda de prestígio social da profissão. Desta forma, um beneficiário da feminilização de uma determinada profissão passa a ser o empregador, pois ele terá gastos menores com o pagamento de sua força de trabalho, outrora composta exclusiva ou predominantemente por homens.

De acordo com a perspectiva das respondentes, o principal motivo do crescente efetivo de mulheres na área contábil é consequência (e não causa) da baixa remuneração. Apesar de boa parte das entrevistadas relatarem serem as principais responsáveis financeiras em seus domicílios, elas afirmam que os homens não são bem remunerados na área contábil. De forma desconexa com sua própria realidade, afirmam que esta condição não possibilitaria que fossem capazes de cumprir o papel de “alicerce” da família, que, teoricamente, é atribuído apenas a eles. Esta contradição tem raízes na resistência das concepções convencionais dos papéis de gênero.

Principalmente porque os homens na área contábil não são muito bem remunerados, né [...]. Eu como líder aqui dentro, eu acho que eu ganho bem, mas a maioria das funções aqui dentro não é bem assim. Se fosse para um homem ganhar o que elas ganham, não conseguiriam manter uma casa. – Clara

Por que a área contábil é mal remunerada. Os homens não conseguiriam sobreviver como alicerce da casa com um salário desses. – Simone

## 6) Hiato Salarial

Embora os avanços na educação das mulheres possam ter sido fundamentais para estreitar as desigualdades de renda entre homens e mulheres, este hiato reflete as diferenças de gênero no tipo de emprego, nas horas trabalhadas, anos de experiência, nível de escolaridade e escolhas de carreiras. O hiato salarial origina-se da associação de vários fatores, entre eles a valoração desigual dos atributos femininos e masculinos no contexto organizacional e da divisão sexual do trabalho em termos de distribuição de funções, cargos e tarefas, tanto no âmbito da organização como fora de suas fronteiras.

De maneira geral, percebe-se que estas desigualdades de rendimentos são proporcionais à quantidade de anos de estudo (Santos & Ribeiro, 2006). Este dado está associado ao fenômeno do “teto de vidro” já comentado. Dessa forma, mulheres em cargos que exigem maior escolaridade, no presente trabalho observados como profissões, podem apresentar um hiato de rendimentos por sexo maior que as ocupações que mais se assemelham à condição de ofício.

Por tratar-se de um estudo qualitativo, não foi possível verificar a assimetria da remuneração entre as mulheres e os homens na profissão. Assim, para identificar o *gap* salarial entre os sexos na área contábil, foram utilizados dados de um site do Governo Estadual do Estado de São Paulo, intitulado Salariômetro. Os dados são calculados a partir dos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) e da Relação Anual de Informações Sociais (Rais).

Foi possível identificar as principais profissões no âmbito da contabilidade. A pesquisa dessas profissões foi feita aplicando o filtro de sexo (masculino e feminino), faixa etária dos 30 aos 39 anos, aproximando-se da idade média apresentada no perfil das respondentes, ou seja, 31 anos. Apesar de o site não possibilitar a aplicação de filtros relacionados ao tipo de empregador (público ou privado), as diferenças são inegáveis.

Em todas as funções da área há um expressivo hiato salarial entre os homens e as mulheres, sendo a única exceção a função de perito contábil cujo salário da mulher é ligeiramente superior ao do homem. Novamente, a imagem de que mulheres são mais detalhistas pode justificar a inversão desta função, que, pelo seu caráter de subsídio a decisões judiciais, ainda se vê investida de certo poder.

Tabela 6

**Desigualdade Salarial (Gap)**

CBO	Profissão	Masculino	Feminino	Gap (%)
413110	Auxiliar Contábil	R\$ 1.930,00	R\$ 1.590,00	17,62
252205	Auditor Contábil	R\$ 5.878,00	R\$ 4.792,00	18,48
252210	Contador	R\$ 5.210,00	R\$ 3.635,00	30,23
234815	Professor de Contabilidade	R\$ 1.514,00	R\$ 1.015,00	32,96
252215	Perito Contábil	R\$ 3.328,00	R\$ 3.401,00	-2,19
351105	Técnico de Contabilidade	R\$ 2.877,00	R\$ 2.740,00	4,76
351110	Chefe de Contabilidade (Técnico)	R\$ 6.143,00	R\$ 4.498,00	26,78

Fonte: SERT (2014).

## 5. Considerações Finais

Por meio de uma investigação qualitativa, o presente estudo analisou os fenômenos de feminilização e feminização da área contábil, a partir da percepção de mulheres atuantes em um escritório com predominância feminina. Estes dois processos, que tratam, respectivamente, da maior ocupação numérica de uma profissão por mulheres e da associação da profissão a características femininas, ocorrem de forma interdependente.

Para essas atrizes sociais, a área contábil não apresenta mais um atrativo salarial para homens. Reforçando a divisão tradicional dos papéis de gênero, mesmo que metade das respondentes tenha responsabilidade por 50% a 100% da renda familiar, elas percebem o sustento do lar ainda como prerrogativa do homem. Dessa forma, veem nessa incumbência a principal razão para o processo de afastamento dos homens e atração de mulheres para o campo. Assim, as respondentes associam a feminilização, perspectiva quantitativa do fenômeno, aos papéis tradicionais de gênero.

Apesar de a investigação ter se dado em um escritório de pequeno porte, o predomínio numérico de mulheres verificado sugere que possa estar ocorrendo um processo de feminilização da profissão. Por outro lado, por ser uma pesquisa de cunho qualitativo, é impossível inferir que representa um fenômeno da área contábil como um todo. Ademais, como se buscou compreender o fenômeno pela ótica das respondentes mulheres, também não se pode inferir que esse processo esteja ocorrendo de forma intencional ou consciente por parte dos empregadores.

É importante apontar que os processos de feminilização e feminização, como apoia a literatura, são normalmente acompanhados de uma queda na remuneração média, percebida por essas atrizes sociais. Tal condição, apesar de percebida pelas respondentes, não foi possível ser verificada por meio dos dados da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho (SERT, 2014), e os relatos das entrevistas, também, não possibilitam esse tipo de inferência. Além disso, a percepção da redução na remuneração é atribuída como causa e, não, consequência de uma possível feminilização.

Observou-se ainda que as mulheres foco deste estudo percebem o sexo feminino como sendo mais preparado para o atendimento ao público da área contábil. Consideram a atividade como prescindindo de uma atenção minuciosa e zelosa, e a servilidade ao cliente um bom atributo para a execução da função. Dessa forma, entendem que mulheres são “naturalmente” mais detalhistas e dóceis, revelando também o processo de feminização. Em outras palavras, verifica-se a associação da profissão com características tidas como femininas.

Também corroborando a literatura (Hirata & Kergoat, 2007; Quitete, Vargens, & Progianti, 2010; Yannoulas, 2011), identificou-se na empresa investigada a divisão das atividades nas categorias de escritório e profissão. As respondentes percebem que o papel da mulher dentro desta área está mais relacionado a atividades administrativas operacionais e, não, às analíticas. No escritório investigado, a maioria delas executa atividades mais operacionais, enquanto a responsabilidade mais intelectual, decisória e de gestão se concentra na figura do proprietário.

Também se verifica que as respondentes confirmam a divisão sexual do trabalho reprodutivo/produtivo, cabendo a estas profissionais a maior parte da responsabilidade pelo cuidado da casa e dos dependentes.

O presente estudo evidencia como o processo de feminilização é caracterizado pelas relações de gênero. A distribuição de responsabilidades, poder e recursos segue a lógica da estrutura social de gênero. A ruptura com esses padrões deve envolver questões culturais e ir muito além de palestras realizadas em encontros direcionados às mulheres atuantes na área, como ocorre em alguns órgãos representantes da categoria. O rompimento desse modelo é essencial para que mulheres atinjam a equidade de gênero em nossa sociedade no que se refere a ganho monetário, prestígio social, etc. Isto normalmente só ocorre em situações de exceção, como, por exemplo, o caso da 1ª e 2ª Guerras Mundiais, nas quais as mulheres ocuparam cargos até então restritos aos homens, alcançando recordes de produtividade, ou por meio de políticas públicas que foquem a redução da desigualdade entre homens e mulheres, distribuindo de forma mais equilibrada papéis, direitos e deveres, tanto no campo profissional como familiar.

Este estudo, além dos próprios limites da metodologia escolhida, apresenta limitações pelo fato de parte dos trabalhos serem direcionados a outras empresas e lá executados. Também o porte da empresa impõe um contexto próprio para a análise dos resultados. Para as respondentes, a profissão de contador em escritórios de grande porte ou em grandes empresas com área contábil própria mostra-se mais bem remunerada e, neste tipo de organização, ainda haveria maior atratividade para homens. Dessa forma, sugere-se como continuidade desta pesquisa, um estudo em empresa de grande porte com área contábil própria ou em grandes escritórios contábeis.

## 6. Referências

- Adams, T. L. (2005). Feminization of Professions: The Case of Women in Dentistry. *Canadian Journal Of Sociology*, 30(1), pp. 71-94. doi:10.1016/S0277-9536(01)00054-5.
- Azevedo, R. F. (2010). *A percepção pública sobre os contadores: bem ou mal na foto?* Universidade de São Paulo, (Dissertação de Mestrado) Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo: Universidade de São Paulo.
- Barker, P. C., & Monks, K. (. (1998). Irish women accountants and career progression: a research note. *Accounting, Organizations and Society*, 23(8), 813-823. doi:10.1016/S0361-3682(98)00009-9
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (2005). *A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento*. (25 ed.). Petrópolis: Vozes.
- Betioli, M. I. (2000, Setembro). "Ser administradora é o feminino de ser administrador? XXIV ENANPAD - Encontro da associação nacional de pós-graduação em administração. 24. Florianópolis, setembro de 2000: Anais do XXIV do ENANPAD.
- Blay, E. A. (2001, março/maio). Um caminho ainda em construção: A igualdade de oportunidades para as mulheres. *Revista USP*, (49), 82-97.
- Broadbent, J., & Kirkham, L. (2008, Agosto). Glass ceilings, glass cliffs or new worlds? *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, pp. 465-473. doi:10.1108/09513570810872888
- Bruschini, C., & Lombardi, M. (2000, julho). A Bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de Pesquisa*(110), 67-104. doi:10.1590/S0100-15742000000200003



- CFC. (2013). *Domínio das contadoras*. Retrieved 4 9, 2014, from CFC - Conselho Federal de Contabilidade: <http://www.portalcfc.org.br/noticia.php?new=11646>
- CFC. (2014). *Quantos somos*. Retrieved 05 23, 2014, from CFC - Conselho Federal de Contabilidade: <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>
- Flores, J. G. (1994). *FLORES, Javier Gil. Análisis de datos cualitativos: aplicaciones a la investigación educativa*. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias, PPU.
- Godoi, C. K., & Balsini, C. P. (2006). Pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. In C. K. Godoi, R. Bandeira-de-Mello, & A. B. Silva, *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. São Paulo: Saraiva.
- Godoy, A. S. (2010). Estudo de Caso Qualitativo. In C. K. Godoi, R. B. Mello, & A. B. Silva, *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: Paradigmas, estratégias e métodos* (2º Edição ed., pp. 115-143). Saraiva.
- Heilman, M. E. (2012). *Gender stereotypes and workplace bias*. New York: Elsevier.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37, pp. 595-609. doi:10.1590/S0100-15742007000300005
- Hull, R. P., & Umansky, P. H. (1997). An examination of gender stereotyping as an explanation for vertical job segregation in public accounting. *Accounting, Organizations & Society*, 22, pp. 507-528. doi:10.1016/S0361-3682(96)00028-1
- Humphrey, R., Moore-Johnson, M. V., & Pullum, B. (2013). An investigation of wages as gender shifts in the accounting profession. *International Journal Of Business, Accounting, & Finance*, 7(1). Retrieved Novembro 22, 2013, from Business Source Complete.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). *Censo Demográfico de 2010: Ferultado da Amostra - Famílias e Domicílios*. Censo 2010, IBGE - INstituto Brasileiro de GEografia e Estatística, Rio de Janeiro. Retrieved 06 23, 2014, from [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/familias\\_e\\_domicilios/familias\\_e\\_domicilios\\_tab\\_pdf.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/familias_e_domicilios/familias_e_domicilios_tab_pdf.shtm)
- IBGE. (2010). *O Trabalho da Mulher Principal Responsável no Domicílio*. Pesquisa Mensal de Emprego, IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
- INEP. (2014). *Censo da Educação Superior 2012*. Resumo Técnico, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Coordenação-Geral do Censo da Educação Superior, Brasília. Retrieved 12 4, 2014
- Instituto Ethos. (2010). *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*. Relatório de pesquisa, Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, São Paulo.
- Kirkan, L. M., & Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting Organizations and Society*, 18(6), pp. 507-558. doi:10.1016/0361-3682(93)90002-N
- Komori, N. (2008). Towards the feminization of accounting practice. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(7), pp. 507-538. doi:10.1108/09513570810872905.
- Lehman, C. R. (1992). "Herstory" in accounting: The first eighty years\*. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3/4), 262-285. doi:10.1016/0361-3682(92)90024-M
- Lima, L. L. (2011). *A masculinização da mulher líder no Brasil: quatro estudos sobre estereótipos de gênero e protótipos de liderança*. Fundação Getúlio Vargas - São Paulo, (Dissertação de Mestrado) Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresa. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas.
- Lopes, M. J., & Leal, S. M. (2005). A feminização persistente na qualificação profissional da enfermagem brasileira. *Cadernos Pagu*, 24(1), pp. 105-125. doi:10.1590/s0104-83332005000100006

- Mello, A. C. (2012, Maio). As Mulheres na Segunda Guerra Mundial: Uma breve análise sobre as combatentes soviéticas. *Encontro de Historiadores Militares. I*, pp. 63-84. Resende, 18 a 20 de maio 2012: Anais do Encontro de Historiadores Militares.
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco (CA): Jossey-Bass.
- Pas, B. P., Doorewaard, H., Eisinga, R., & Lagro-Janssen, T. (2011). Feminisation of the medical profession: a strategic HRM dilemma? The effects of family-friendly HR practices on female doctors' contracted working hours. *Human Resource Management Journal*, 21(3), pp. 285-302. doi:10.1111/j.1748-8583.2010.00161.x
- Quitete, J. B., Vargens, O. M., & Progianti, J. M. (2010). Uma Análise Reflexiva do Feminino das Profissões. *História da Enfermagem - Revista Eletrônica*, 1, pp. 223-239. Retrieved 05 04, 2014, from [http://www.abennacional.org.br/centrodememoria/here/n2vol1ano1\\_artigo1.pdf](http://www.abennacional.org.br/centrodememoria/here/n2vol1ano1_artigo1.pdf)
- Rabelo, A. O., & Martins, A. M. (2006). A mulher no magistério brasileiro: um histórico sobre a feminização do magistério. *VI Congresso Luso Brasileiro de História da Educação* (pp. 6167-6176). Uberlândia - MG: Anais do VI Congresso Luso Brasileiro de História da Educação.
- Roche, C. L. (2003, Jul). Feminisation of the legal profession in Venezuela: its meaning for the profession and for women lawyers. *International Journal of the Legal Profession*, 10(2), pp. 209-226. doi:10.1080/09695950410001691690
- Runté, M., & Mills, A. J. (2006). Cold War, chilly climate: Exploring the roots of gendered discourse in organization and management theory. (S. Publications, Ed.) *Human Relations*, 59(5), 695-720. doi:10.1177/0018726706066174
- Santos, R. V., & Ribeiro, E. P. (2006). *Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o "teto de vidro"*. Artigo baseado em Dissertação de Mestrado, Centro Universitário Newton Paiva/MG e PPGE/UFRGS. Retrieved from [http://www.ie.ufrj.br/eventos/seminarios/pesquisa/texto06\\_05\\_02.pdf](http://www.ie.ufrj.br/eventos/seminarios/pesquisa/texto06_05_02.pdf)
- Schmidt, P., Ott, E., Santos, J. L., & Fernandes, A. C. (2012). Perfil dos alunos do curso de Ciências Contábeis de instituições de ensino do sul do Brasil. *ConTexto*, 12(21).
- Scott, J. (1989). Gender: a useful category of historical analysis. *Educação e Realidade*, 20(2). doi:10.1590/S1413-81232012001000006
- SERT. (2014). *Salariômetro*. Retrieved 12 10, 2014, from Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho: <http://www.emprego.sp.gov.br/pesquisa-e-servicos/salariometro/>
- Sillas, E. P. (2011). *Mulheres Contabilistas: Um estudo do nível de estresse das profissionais atuantes no Estado do Paraná*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Federal do Paraná, Ciências Sociais Aplicadas, Curitiba.
- Smithson, J., Lewis, S., & Cooper, C. (2004). Flexible Working and the Gender Pay Gap in the Accountancy Profession. *Work Employment & Society*, 18(1), 115-135. doi:10.1177/0950017004040765
- Steil, A. V. (1997). Organizações, gênero e posição hierárquica-compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 32(3), pp. 62-69.
- Yannoulas, S. C. (2011, jul./dez). Feminização ou Feminilização? Apontamentos em torno de uma nova categoria. *Temporalis*, 2(22), 271-292. Retrieved 05 12, 2014, from <http://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/1368>
- Yannoulas, S. C. (2013). *Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações*. Brasília: Abaré.
- Zimmeck, M. (1986). Jobs for the Girls: The Expansion of Clerical Work for Women, 1850-1914. In A. V. John, *Unequal Opportunities: Women's Employment in England 1800-1918* (pp. 15 - 177). Oxford: Blackwell.