

## GÊNERO E RAÇA DAS PROFISSIONAIS DA ÁREA CONTÁBIL NA REGIÃO DO VALE DO PARANHANA – RS

Franciele Muller Mendonça<sup>1</sup>

Dóris Rejane Fernandes<sup>2</sup>

### RESUMO

O presente artigo trata de um dos direitos fundamentais das pessoas, que é a igualdade, tanto a de gênero, como a de raça. Portanto, o objetivo geral deste artigo foi refletir sobre essas discriminações, que especialmente, as profissionais negras enfrentam na área contábil, apurando dados em escritórios contábeis da região do Vale do Paranhana para apresentar a composição de gênero e raça dos profissionais que estão atuando na área. Para atingir os objetivos propostos foi realizada uma pesquisa de campo com abordagem qualitativa e quantitativa, onde os dados foram coletados através de um questionário respondido por 131 profissionais atuantes em 38 escritórios de contabilidade na Região do Vale Paranhana. Concluiu-se, após a análise dos dados, que a presença feminina na área cresceu bastante, porém os cargos gerenciais ainda continuam sendo em sua maioria comandados por homens, comprovando que apesar do aumento do número de profissionais do sexo feminino, ainda existe uma certa desigualdade. Já em relação a questão racial, é comprovado que a presença das profissionais negras ainda é mínimo, quando comparada aos demais profissionais que atuam na área. Portanto, é preciso debater muito sobre esse assunto, assim como evoluir sobre a questão de discriminação racial, já que a mulher negra merece ter o mesmo tratamento que as demais mulheres, tanto na área contábil como em qualquer outra área de atuação.

**Palavras-chave:** Profissionais negras. Discriminação. Desigualdade.

### ABSTRACT

This article deals with one of the fundamental rights of people, which is equality, both gender and race. Therefore, the general objective of this article was to reflect on these discriminations, which, especially, black professionals face in the accounting area, investigating data in accounting offices in the region of Vale do Paranhana to present the composition of gender and race of professionals working in the area. In order to achieve the proposed objectives, a field research was carried out with a qualitative and quantitative approach, where the data were collected through a questionnaire answered by 131 professionals working in 38 accounting offices in the Paranhana Valley Region. It was concluded, after analyzing the data, that the female presence in the area has grown considerably, but the management positions are still mostly led by men, proving that despite the increase in the number of female professionals, there is still some inequality. Regarding the racial issue, it is proven that the presence of black

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis das Faculdades Integradas de Taquara – Faccat/RS.  
Email: francielemendonca@sou.faccat.br

<sup>2</sup> Orientadora – Professora Doutora em História das Faculdades Integradas de Taquara – Faccat/RS.  
E-mail: dorisfernandes@faccat.br

professionals is still minimal, when compared to other professionals working in the area. Therefore, it is necessary to debate a lot about this issue, as well as to evolve on the issue of racial discrimination, since black women deserve the same treatment as other women, both in the accounting area and in any other area of activity.

**Keywords:** Black professionals. Discrimination. Inequality.

## 1 INTRODUÇÃO

Dentre as desigualdades existentes na sociedade, a de gênero e a racial, são as duas mais comuns, tanto no Brasil, como no mundo todo. A desigualdade de gênero sempre esteve presente na sociedade, principalmente no mercado de trabalho, pois até a Revolução Industrial eram os homens que predominavam nesse cenário. Mesmo atualmente com o número crescente de mulheres presentes no mercado de trabalho e assumindo cargos de grandes responsabilidades, quando esses dados são comparados pode-se perceber o quanto é significativa a diferença, sendo essas desigualdades ainda maiores principalmente para as mulheres negras. Diante disso, pode-se questionar: Quais são os motivos que causam a discriminação tanto de gênero quanto de raça em relação às profissionais que atuam na atividade contábil?

Esse assunto é relevante, tendo em vista que mesmo nas últimas décadas o Brasil acabou passando por diversas transformações sociais, ainda é indispensável que haja reflexões sobre esse assunto, porque a sociedade ainda prefere o silêncio quando a questão é a discriminação tanto de gênero como racial.

A pesquisa tem por objetivo descrever os motivos que causam a discriminação racial e de gênero em relação às profissionais que atuam na área contábil, assim como, buscou-se investigar as formas de participação das mulheres na área contábil; apresentar as maiores desigualdades existentes entre homens e mulheres; identificar por que a mulher negra acaba sofrendo mais discriminação; averiguar os motivos e as causas que expliquem a presença de desigualdades presente na sociedade e apurar dados em escritórios contábeis da região do Vale do Paranhana para apresentar a composição de gênero e raça dos profissionais na área.

O artigo está estruturado da seguinte forma: iniciando com a fundamentação teórica, seguindo com a apresentação da metodologia utilizada, as análises dos dados e, por fim, as considerações finais sobre o estudo.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Essa seção aborda os temas relacionados com a pesquisa desenvolvida, iniciando com o significado de alguns conceitos relacionados ao estudo, como também a apresentação da Constituição da República Federativa e do Estatuto da Igualdade Racial, finalizando com o mercado do trabalho, principalmente a área contábil para as mulheres, em especial, para as mulheres negras.

### 2.1 Constituição da República Federativa do Brasil e o Estatuto da Igualdade Racial

A Constituição da República Federativa de 1988 estabeleceu vários direitos aos cidadãos, destacando em seu art. 5º que:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:  
I-homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. (BRASIL, 1988, art. 5º, inciso I).

Complementando no artigo 7º, inciso XXX:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (BRASIL, 1988, art. 7º, inciso XXX).

Com essa ressalva ou defesa ou garantia, Constituição Nacional garante o direito a igualdade de direitos e obrigações. Já em 2010, foi sancionado o Estatuto da Igualdade Racial, a Lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010, que tem como objetivo: “[...] garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica” (BRASIL, 2010, art. 1º).

De acordo com a Lei nº 12.288/10, a discriminação racial é qualquer exclusão ou restrição praticada em relação tanto a raça, até a descendência de uma pessoa, tendo como objetivo que a sua igualdade seja diminuída, enquanto a desigualdade

racial é: “[...] toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica” (BRASIL, 2010, art. 1º, inciso II).

É considerado desigualdade de gênero e de raça a: “[...] assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais” (BRASIL, 2010, art. 1º, inciso III). Sendo essas restrições de algumas pessoas, desigualdade e discriminação por causa da sua raça, cor ou até ascendência, um ato proibido como consta no art. 3º da Constituição da República Federativa de 1988 que cita que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é: “[...] promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988).

### 2.1.1 Conceito de gênero

Esse termo é amplamente utilizado, tanto na literatura, quanto na sociologia, assim como na demografia, por isso inicia-se essa seção com a visão de Scott (1995), que não focou apenas na história das mulheres em si, e nem em assuntos que envolvessem os homens e as mulheres separados.

“Gênero é um elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é um primeiro modo de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1995, p. 21). Ou seja, o termo gênero significa uma definição de poder. Sendo uma característica essencial nas ligações sociais, que seria baseada nas diferenças abrangidas entre os sexos.

Para completar essa visão, Bandeira (2005) enfatiza então que a palavra surgiu para apontar as diferenças biológicas das desigualdades sócio culturalmente construídas.

Pode ser observado em estudos, ainda sobre esse conceito de gênero, que esse termo é muito relacionado com o feminismo, que segundo Gonçalves (2019), é uma forma de pensar, assim como uma busca para que a igualdade das mulheres seja alcançada. A autora cita que, inicialmente, essa busca de igualdade das mulheres era referente ao direito da escolaridade e ao direito do voto, sendo conquistado em 1932.

Em 1960, a segunda onda, como ficou conhecida essa busca pela igualdade das mulheres, ganhou força. Essa onda buscava um conceito em que as diferenças

entre o homem e a mulher se estabeleciam socialmente e estavam mais conectadas com a cultura do que com o sexo. Por isso, de acordo com Gonçalves (2019), nesse momento ficou notório que precisavam ser assegurados os direitos de igualdade das mulheres em maiores oportunidades, tanto no mercado de trabalho, como também a garantia e existência de creches, para que as trabalhadoras conseguissem deixar seus filhos enquanto estivessem trabalhando. Com isso, surgiram leis que garantiram os direitos das mulheres, principalmente no local de trabalho.

### 2.1.2 Conceito de raça

A branca, negra<sup>3</sup>, parda, amarela e indígena, são as cinco raças consideradas em censos. E para Normando et al. (2010), esse termo se refere aos seres humanos, sendo utilizado para que fossem identificadas as categorias humanas, onde uma das características que compõem esse conceito é a cor da pele de um indivíduo, sendo considerada a cor de uma pessoa negra, por aqueles que praticam preconceito e discriminação, um marco de diferença e por isso muitas vezes acaba sendo evidenciada em grau de inferioridade, segundo Munanga (2009).

Para Miranda (2010), isso demonstra que a sociedade ainda não conseguiu reconhecer as diferenças, já que todas as pessoas e mesmo com as diferenças têm condições e direitos de serem iguais.

Na visão de Guimarães (1999), isso não seria uma realidade natural, já que quando se classifica uma pessoa de cor branca, não quer dizer que verdadeiramente ela será branca, assim como uma pessoa da cor amarela, não será, necessariamente, da cor amarela. Teoricamente, a raça é a humana. E não cor de pele.

A ideia de superioridade racial surgiu com a ciência, segundo Carvalho et al. (2013). A ciência serviu como uma matriz conceitual para as interpretações que induziram a entender que a raça branca seria superior, assim consequentemente, inferiorizando as demais, pois ela teria aspectos biológicos entre os sujeitos, fazendo com que ocorresse hierarquias sociais, já que para a ciência, as raças se compõem

---

<sup>3</sup> Vale salientar que existem algumas discussões a respeito da utilização de raça negra, pois muitos utilizam raça preta, já que é relacionado a raça humana com a cor da pessoa. Assim como muitos acreditam que “negro” seria algo depreciativo, já que remete ainda a escravidão. Porém, essa questão seria somente suposição de algumas pessoas, por isso foi utilizada a palavra negra, referindo somente a raça, e a cor como preta, deixando que os profissionais que responderam a pesquisa se autodeclarem com a opção com que se identificam. (Movimento Negro, 2019; IBGE 2020).

no tempo e no espaço e, portanto, podem ser entendidas no sentido da inferior a superior. Essa ideia, para Santos e Viana (2009) é uma declaração falsa, pois para os autores essa superioridade de raças surgiu apenas para provar que alguns grupos seriam superiores a outros.

Gomes e Munanga (2006) afirmam que o motivo pelo qual ainda existe essa discriminação racial, é por causa da negação que as pessoas ainda asseguram quando o assunto é o racismo, ou seja, a sociedade ainda nega a existência do assunto, e por esse motivo que o seu aumento ainda é muito percebido. Souza e Strey (2018) completam dizendo que o racismo só irá acabar quando a sociedade em si entender o seu significado.

De acordo com os dados de 2019, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua a população de raça branca é superior as outras raças, porém segundo a mesma pesquisa, os negros e pardos juntos representam quase 60% da população brasileira, ou seja, juntos são superiores em número à a raça branca. Enquanto as raças indígena e amarela continuam tendo número inferior (IBGE, 2019).

A região Sul, segundo a mesma pesquisa, é a região com menor índice de população de raça negra e parda, sendo representada por apenas 25,90% da população. Entretanto, esse número cresceu, pois em 2012 a pesquisa cita que somente 20,30% da população Sul era representada por esse grupo. Já a Região com menor população de raça branca e com maior número de pardos, é a região Norte, com 19,10% de população de raça branca e 72,20% declarados pardos. Sobre a população de raça negra, o maior índice é no Nordeste, com 11,90%.

## **2.2 O mercado de trabalho e a presença feminina**

O mercado de trabalho era dominado pelos homens até o século XVII, porém segundo Batista e Bottini (2013) foi na Revolução Industrial, que ocorreu a primeira absorção da mão de obra feminina, o que seria somente provisório.

De acordo com Sousa (2015) homens eram responsáveis por trazer o sustento da casa, como também os responsáveis pelo desenvolvimento social e político do Estado. Com a Revolução Industrial, segundo Batista e Bottini (2013), o trabalho artesanal acabou sendo substituído pelo assalariado com o uso das máquinas, fazendo com que o período fosse um dos mais drásticos para a exploração dos

trabalhadores. Os salários dos trabalhadores masculinos acabaram diminuindo, fazendo com que não conseguissem garantir a estabilidade e sustento da família sozinhos, precisando então da ajuda das mulheres para ajudar no pagamento das despesas financeiras da família, e por acabarem aceitando salários inferiores ao dos homens, mesmo fazendo o mesmo serviço, os empresários começaram a preferir a presença das mulheres nas indústrias, assim como crianças, pois com isso aumentavam seus lucros e expandiam seus negócios.

O trabalho feminino nessas indústrias, era utilizado principalmente na cardagem, fiação e na tecelagem de lã, sendo considerado um trabalho muito rigoroso e repetitivo, assim como as jornadas de trabalho muito longas e a remuneração muito baixa (BATISTA; BOTTINI, 2013).

No século XIX, a presença feminina cresceu em outros ramos da indústria, como, por exemplo, a de alimentos e a química (AMARAL, 2012). E a partir da 1ª Guerra Mundial, as mulheres começaram a aparecer nos setores primário, secundário e terciário da economia. Segundo Sousa (2015), com a 1ª Guerra Mundial, essa inserção no mercado de trabalho ganhou força, onde os homens convocados para guerra deixaram seus trabalhos em fábricas e em produção para a responsabilidade feminina. Na 2ª Guerra Mundial, as mulheres também auxiliaram, sendo, por exemplo, enfermeiras e/ou cuidando dos feridos ou costureiras dos uniformes dos soldados, bem como desenvolvendo trabalho nas indústrias das mais variadas matizes.

Sobre esse trabalho feminino, entre os anos de 1917 e 1919, com o surgimento da legislação trabalhista e de acordo com Pedro e Pinsky (2012), começaram a ocorrer algumas mudanças, como por exemplo, a proibição de jornadas noturnas para elas e a proibição para as mulheres grávidas da realização do trabalho durante o último mês de gravidez. Essas proibições resultaram em diversas demissões, já que a partir desse momento as mulheres começaram a ser consideradas as empregadas mais caras. Ou seja, as leis trabalhistas que surgiram para ajudar nos direitos das trabalhadoras, acabou dificultando ainda mais a inserção delas no mercado de trabalho.

Isso foi um dos motivos que causou, entre 1920 e 1940, a diminuição da presença feminina nas fábricas. Com essa redução, as mulheres começaram a ocupar lugares mais visíveis e sustentáveis, assim como começaram a desempenhar funções no comércio e em escritórios, ou na área burocrática, pois começaram a procurar outras formas de inserção no mercado de trabalho, resultando, então, em um grande crescimento de mulheres nesse mercado (PEDRO; PINSKY, 2012).

Vale salientar que, ainda de acordo com Pedro e Pinsky (2012), até 1962 as mulheres precisavam ter autorização do marido para trabalhar fora de casa, porém com o Estatuto da Mulher Casada, essa realidade mudou, pois foi retirada do código civil essa autorização. E mesmo trabalhando fora, as mulheres em geral acabam realizando a atividade de trabalho duplamente, pois além de trabalharem fora, elas também trabalham dentro de casa, e muitas vezes sem ajuda masculina, pois de acordo com Cintra e Eva (2016), mesmo que a presença feminina no mercado de trabalho remunerado cresça, as tarefas domésticas continuam sendo praticamente delas.

Sobre esse trabalho doméstico muitas mulheres acabam realizando as mesmas atividades domésticas nos seus serviços, e as mulheres negras nesse contexto tiveram mais dificuldades para ingressarem no mercado de trabalho, por causa do preconceito enfrentado, já que os patrões escolhiam e preferiam admitir as mulheres brancas, resultando a concentração das mulheres negras em lugares menos valorizados e com menor remuneração (PEDRO; PINSKY, 2012).

Ou seja, o mercado de trabalho não é igual para toda a população e são as mulheres negras que sofrem com mais dificuldades nesse mercado, além de enfrentarem preconceito e discriminação.

Segundo Tonetto (2012), com o passar dos anos, as mulheres vêm conquistando mais espaço na sociedade e no mercado de trabalho, ainda mais com o surgimento de novas profissões. De acordo com Gomes (2005), depois da 2ª Guerra Mundial, surgiu a necessidade de profissionais que fossem cada vez mais habilitados para desenvolver tarefas. E foram as mulheres, para Sousa (2015) que se mostraram mais dedicadas a estudar, mesmo com a sua dupla jornada e dedicação ao lar e aos filhos.

### **2.3 Área contábil**

A área contábil é uma das áreas da ciência mais antigas, e para Tonetto (2012) surgiu com a necessidade que as pessoas tinham de controlar seus bens, por isso essa área é considerada como um auxílio no processo da tomada de decisões. Além de estudar patrimônio de uma entidade, ela estuda também os fenômenos, as variações e as atividades tanto financeiras, como econômicas (FORTES, 2005).



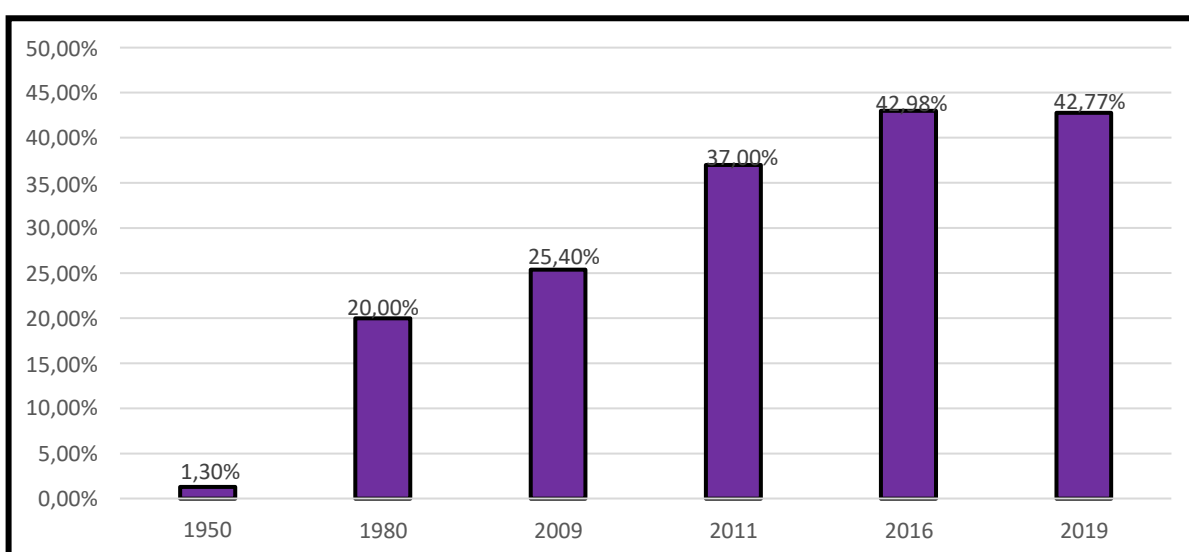
Na visão de Tonetto (2012), a área contábil é uma das que mais proporciona oportunidades de emprego. Está regida no Brasil pelo Decreto Lei nº 9.295, de 22/05/46. Possui duas categorias, a de técnicos em contabilidade e a de contadores, possuindo um amplo campo de atuação para os seus profissionais.

Como a área de atuação desses profissionais é muito ampla, o perfil profissional, deverá ser criativo, atualizado com as informações e conhecimentos das áreas, sempre permanecendo ético, acima de tudo (TONETTO, 2012). Esse papel do profissional em uma empresa é de extrema importância, pois a função do contador é produzir informações que contribuam para a realização das tomadas de decisões da entidade (MARION, 2007).

A primeira contadora a obter registro profissional de contabilidade no Brasil, segundo o Livro do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul, que conta a trajetória da Mulher Contadora, foi Eny Pimenta de Moraes, no Rio de Janeiro, em 10 de Junho de 1947. Já no Rio Grande do Sul, foi logo em seguida, no mesmo ano em outubro, quando Jenny Maria Venturin se registrou no Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul, sendo assim a primeira mulher a se registrar no Conselho do Estado.

O gráfico 1 demonstra o crescimento da presença feminina na atividade de contabilidade desde 1950 até 2019.

**Gráfico 1 – Crescimento no número das profissionais desde 1950**



Fonte: Elaborado e adaptado pela acadêmica, com base nos dados de CRC/RS (2019).

De acordo com os dados expostos no Gráfico 1, observa-se que ocorreu um significativo crescimento da presença feminina na área contábil, se comparado desde

1950, onde as mulheres representavam somente 1,30% dos profissionais. Em 2009 eram 25,40%, passando para 42,98% em 2016.

No final do ano de 2019, o Conselho Federal de Contabilidade contava com 221.822 profissionais ativas, do sexo feminino registradas, representando 42,77% dos profissionais na área no Brasil, enquanto os profissionais do sexo masculino representavam 57,23%, com 296.755 profissionais ativos.

Segundo o Livro do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul, a procura do Curso de Ciências Contábeis ficou em quarta posição entre os dez cursos preferidos e procurados por mulheres, de acordo com o Censo da Educação Superior de 2017. E dos 518.577 profissionais ativos na profissão em 2019 no Brasil 91.905 contadores e técnicos são do Estado do Rio Grande do Sul, sendo registradas 39.819 profissionais do sexo feminino no Estado, sendo 30.503 como contadoras e 9.316 como técnicas de contabilidade, ou seja, as mulheres representam 43,33% dos profissionais no Estado do Rio Grande do Sul (CRC/RS, 2019).

Na visão de Sousa (2015), o mercado de trabalho absorveu muito bem as profissionais femininas, e o grande motivo desse crescimento na área, é tanto pelas suas habilidades e competências, como também pela sua organização e disciplina. Tonetto (2012) ressalta a facilidade que as mulheres possuem com cálculos, pois elas são mais criteriosas, dedicadas e cuidadosas, e por esse motivo ocorreu a crescente presença da mulher na profissão. As mulheres possuem facilidade em lidar com os detalhes típicos da profissão, são ágeis com as contas e os cálculos e assim gerando as informações que precisam com mais detalhes e com mais qualidade.

Porém, apesar do crescente número das profissionais do sexo feminino na área, são os homens que continuam na maioria das empresas e escritórios exercendo cargos de administração e gerências, pertencendo as profissionais femininas principalmente os trabalhos de ofício com a justificativa que são elas que possuem maior capacidade de organização, paciência e dedicação (NEVES, 2018).

## **2.4 As profissionais negras**

Os dois principais tipos de discriminação no mercado de trabalho são contra os negros e contra as mulheres, por isso, está claro que as dificuldades são ainda maiores para as mulheres negras.

Desde o século XIX as mulheres negras sofrem com as desigualdades e com discriminações, pois essa época foi representada por lutas e diversas resistências e interesses. O que realmente importava era a força produtiva dos escravos, não importando se fosse homem ou mulher, e sim, o produto do trabalho dos dois, o que ocorreria, em diversas vezes, em excesso (SILVA, 2010).

Essa sociedade escravista era bastante rígida, e a cor da pele do indivíduo era um dos requisitos mais importantes para definir a hierarquia do século, onde de um lado colocavam os brancos e de outro os negros e indígenas, que eram considerados inferiores. (SILVA, 2010). As mulheres negras e escravas estavam inseridas então em um nível social muito inferior, tanto por serem do sexo feminino, como por serem negras, como também por serem escravas.

A mão de obra escrava e africana foi amplamente usada no Brasil colonial e imperial. Os imigrantes vieram para o Brasil, com a tarefa de iniciar um projeto de modernização da mão de obra e permitir o término da escravidão (FERNANDES, 2008). Porém, atualmente, mesmo com abolição dos escravos em 1888, as condições principalmente para as mulheres negras, não mudaram muito.

Gomes e Munanga (2006) afirmam que continuam as mulheres negras sendo as que mais sofrem com as discriminações, pois elas além de mulheres são negras em uma sociedade machista e racista. De acordo com dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), as mulheres negras compõem a metade da população que se consideram de raça negra, chegando a representar cerca de 41 milhões de pessoas da população brasileira (IPEA, s.d).

Os dados da tabela 1 apresentam algumas desigualdades constatadas tanto para as mulheres negras, como para os homens negros em alguns aspectos quando comparados ao homem e a mulher branca.

**Tabela 1 – Algumas desigualdades enfrentadas por pessoas negras**

	Homem branco	Mulher Branca	Homem negro	Mulher negra
<b>Pessoas com ensino superior acima de 25 anos</b>	20,70%	23,50%	7%	10,40%
<b>Possuem empregos informais</b>	34,40%	34,70%	46,90%	47,80%
<b>Cargos gerenciais (100% por raça)</b>	60,30%	39,70%	62,80%	37,20%
<b>Taxa de analfabetismo (por sexo)</b>	9,10%		3,90%	

Fonte: Elaborado e adaptado pela acadêmica, com base em IBGE (2018).

Conforme a Tabela 1 apresenta, as mulheres negras são as que mais sofrem desigualdades em diversos aspectos, e é por causa dessas dificuldades, que ainda a grande maioria das mulheres negras encontram-se trabalhando com serviços domésticos, sendo essa a sua principal fonte de renda (SANTOS, 2009).

Segundo França et al. (2013), essa presença das mulheres negras em serviço doméstico, seria a herança da escravidão. E sobre as dificuldades, são as mulheres negras que sofrem todo o peso da discriminação da sociedade (SANTOS, 2009).

A Tabela 2, apresenta uma das desigualdades enfrentadas pelas pessoas negras no Rio Grande do Sul, que é o desemprego.

**Tabela 2 – População desempregada no Rio Grande do Sul**

<b>Gênero / Raça</b>	<b>Branca</b>	<b>Negra</b>
<b>Homem</b>	1.749.931	2.758.091
<b>Mulher</b>	2.188.564	3.162.400

Fonte: Elaborado e adaptado pela acadêmica, com base em IPEA (2015).

Dentre as duas principais raças, pode ser notado com a Tabela 2 que no Rio Grande do Sul, as mulheres, tanto da raça branca como da negra, são as que mais sofrem essas desigualdades quando comparado com o gênero oposto. A população negra é a mais desempregada, totalizando 5.920.491, sendo que as mulheres negras, representam o maior número de desempregadas no estado em 2015, com um total de 3.162.400 mulheres negras desempregadas.

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Tipo de estudo**

Em atenção aos objetivos desta pesquisa, o procedimento técnico utilizado, foi a pesquisa de campo. O problema foi abordado de forma qualitativa e quantitativa, pois de acordo com Fonseca (2002), as pesquisas qualitativas e quantitativas juntas permitem conseguir mais informações, fazendo com que assim sejam apresentados mais dados do que quando examinadas as duas pesquisas separadamente. A parte qualitativa é importante para analisar, organizar e interpretar as respostas do questionário, já a parte quantitativa para converter os dados brutos em uma forma útil para a análise dos dados (CLARK; CRESWELL, 2013).

A pesquisa atendeu aos procedimentos éticos seguindo a Resolução Nº 510/2016, que dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais, juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e a Carta de Anuência, que foram utilizadas no estudo.

### **3.2 Universo e amostra da pesquisa**

A pesquisa de campo foi realizada com profissionais da área contábil que atuam em escritórios da Região do Vale do Paranhana, do Estado do Rio Grande do Sul, ou seja, escritórios das cidades de Igrejinha, Parobé, Riozinho, Rolante, Taquara e Três Coroas.

Mesmo que o assunto da pesquisa foi focado nas profissionais do sexo feminino da área, em especial as contadoras negras, o questionário foi aplicado a todos os profissionais ativos dos escritórios que participaram da pesquisa, portanto, foi aplicado aos profissionais do sexo masculino também, por isso a amostragem foi composta por 131 (cento e trinta e uma) pessoas no total, sendo tanto contadores como profissionais técnicos em contabilidade, de 38 (trinta e oito) escritórios da Região do Vale do Paranhana/RS.

### **3.3 Coleta de dados**

Os dados foram coletados no final de junho e início de julho de 2020. A coleta de dados deu-se por meio de um questionário, composto por 12 (doze) questões, sendo dessas, 7 (sete) sobre os dados pessoais dos profissionais, que auxiliaram para investigar quais são as formas de participação das mulheres na área contábil e para apresentar a composição de gênero e raça dos profissionais na área.

As outras 5 (cinco) questões foram sobre opiniões e percepções sobre o assunto da pesquisa, que foram elaboradas especialmente para averiguar os motivos e as causas que expliquem a presença assim como também para averiguar qual a melhor maneira para diminuir as desigualdades e discriminações presentes no mercado de trabalho, como também na sociedade.

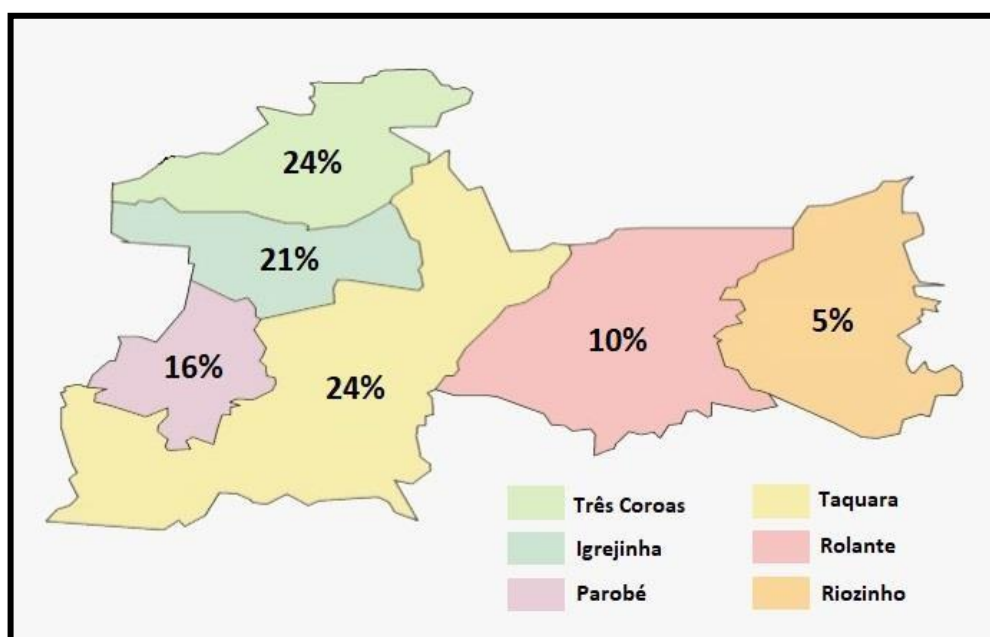
## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção são apresentados e analisados os dados que foram coletados com os 131 (cento e trinta e um) participantes que responderam o questionário da pesquisa, relacionando os objetivos propostos com as perguntas do questionário.

### 4.1 Cidades dos participantes

Os 131 (cento e trinta e um) participantes da pesquisa se encontram atuando em 38 (trinta e oito) escritórios situados na Região do Vale do Paranhana/RS, conforme mostra a figura a seguir.

**Figura 1: Escritórios participantes divididos por cidade**



Fonte: Elaborado pela acadêmica (2020).

Como se observa na Figura 1, as duas regiões com maior número de escritórios participantes foram Taquara e Três Coroas, com 24%, representando 9 (nove) escritórios por cidade. Riozinho, foi a cidade com a menor participação, com 5%, onde apenas 2 (dois) escritórios participaram da pesquisa.

Vale salientar que dentre os respondentes dos escritórios contatados para responderem a pesquisa, 8 (oito) se recusaram ou não conseguiram responder, por causa da pandemia da Covid 19, pois grande maioria dos escritórios estava

trabalhando em home office ou com carga horária reduzida, já que os funcionários foram afastados por motivos de riscos à saúde. Outro motivo foi também por causa da época do ano, que correspondeu ao período final da entrega do Imposto de Renda, que seria finalizada em 30 de abril, porém se prorrogou para 30 de junho, e por isso a demanda de muitos escritórios estava acima do normal.

Por causa dessa demanda, 3 (três) escritórios preferiram responder o questionário pela ferramenta Formulário Google Docs. O restante respondeu e assinou a autorização para a análise dos dados coletados através do TCLE (Termo de Consentimento e Livre Esclarecimento), assim como cada responsável pelo escritório participante assinou a Carta de Anuência, para que fosse aplicada e realizada a pesquisa com seus profissionais.

#### 4.2 Gênero e raça dos profissionais

Perguntou-se na primeira questão, qual o sexo dos participantes e na 7ª questão perguntou-se: Considerando a classificação usada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), como você define a sua cor?

Na Tabela 3, apresenta-se uma amostra da população da Região do estudo separado por cidade e gênero.

**Tabela 3 – População por gênero nos municípios**

Municípios / população	Homem	Mulher	Total
Igrejinha	15.461	16.199	31.660
Parobé	25.449	26.053	51.502
Riozinho	2.203	2.127	4.330
Rolante	9.767	9.718	19.485
Taquara	26.866	27.777	54.643
Três Coroas	11.837	12.001	23.838

Fonte: Elaborado e adaptado pela acadêmica, com base no Censo Demográfico de 2010 do IBGE.

Dos 131 (cento e trinta e um) participantes da pesquisa, 67% são mulheres e apenas 33% são homens. É possível perceber que assim como foi visto na Fundamentação Teórica, as mulheres cresceram no mercado de trabalho, especialmente na área contábil, onde atualmente a presença feminina está cada vez mais presente, chegando a representar mais que a metade da presença masculina.

Sobre a declaração de raça entre os participantes, 91% deles se auto declararam da raça branca, enquanto 7,50% se consideram da raça parda e apenas 1,50% dos participantes se auto declaram da raça negra. Percebe-se então que a raça negra, infelizmente, ainda apresenta uma participação muito baixa.

Nenhum participante é ou se considera das raças indígena ou amarela. E esse 1,50% da raça negra, é representado por 2 (duas) participantes que são do sexo feminino. Pode ser explicado essa alta participação e representação da raça branca, pelo simples fato que o espaço da pesquisa é considerado uma área de colonização europeia, onde a raça branca é predominante. Mas isso não tira a importância do assunto, ficando claro que é preciso examinar e refletir sobre essa questão.

Na tabela 4, há uma pequena amostra da população do Estado do Rio Grande do Sul, datada em 2015 e dividida por raça e gênero.

**Tabela 4 – População por raça no Rio Grande do Sul, em 2015**

Gênero / Raça	Branca	Negra	Parda	Indígena	Amarela
<b>Homem</b>	4.306.265	306.969	800.962	25.902	5.464
<b>Mulher</b>	4.715.653	319.201	752.616	22.948	8.678

Fonte: Elaborado e adaptado pela acadêmica, com base no IPEA (2015).

Observa-se que no Estado, a população de raça branca, é predominante entre todas as raças.

Um estudo realizado por Pereira e Silva (2017), na cidade de Volta Redonda no Rio de Janeiro, avaliou essa existência da desigualdade tanto de gênero e raça na área Contábil. Foram 51 participantes, onde 72,50% são do sexo feminino e apenas 27,50% são do sexo masculino. Em relação a raça, 49% dos participantes se declararam negros, enquanto 37,20% são de raça branca e outros 13,80% de raça parda, amarela ou indígena. Em relação as profissionais negras, elas representam na pesquisa 56,80% das participantes do sexo feminino, ou seja, as profissionais negras em algumas regiões do País, apresentam números superiores ao da pesquisa no Vale do Paranhana no Rio Grande do Sul.

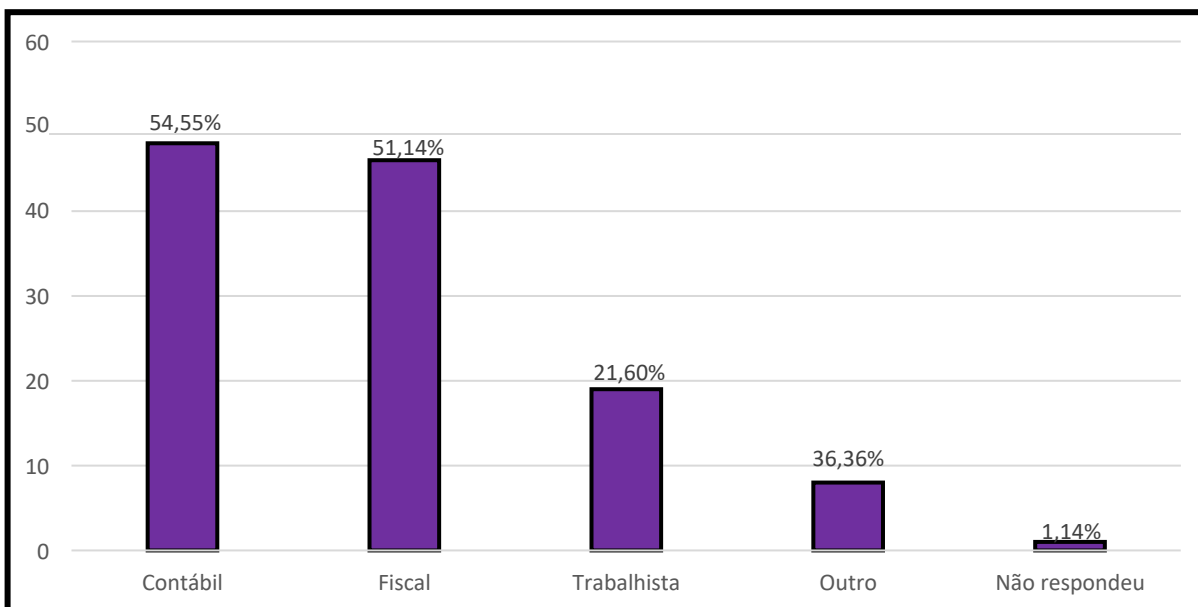
#### **4.3 Formas de participação das mulheres na área contábil**

Na questão 3 (três) do questionário foi perguntado: Em que setor da área contábil você trabalha? Foram consideradas as respostas das 88 (oitenta e oito)



respondentes do sexo feminino e no gráfico 2, na página anterior, pode-se observar as áreas de atuação das participantes:

**Gráfico 2 - Área de atuação das participantes femininas**



Fonte: Elaborado pela acadêmica (2020).

Por ser uma questão com mais opções, algumas das participantes marcaram mais de uma opção, por isso a soma é superior a 100%. No gráfico 2, pode-se observar que a área contábil e a área fiscal são as duas principais áreas de atuação das participantes, sendo que 54,55% das participantes atuam na área contábil e 51,14% atuam também na área fiscal.

Na área trabalhista, das 88 (oitenta e oito) participantes femininas, 21,60% atuam nessa área, enquanto 36,36% das pesquisadas atuam em outras áreas. Uma participante não respondeu a essa pergunta.

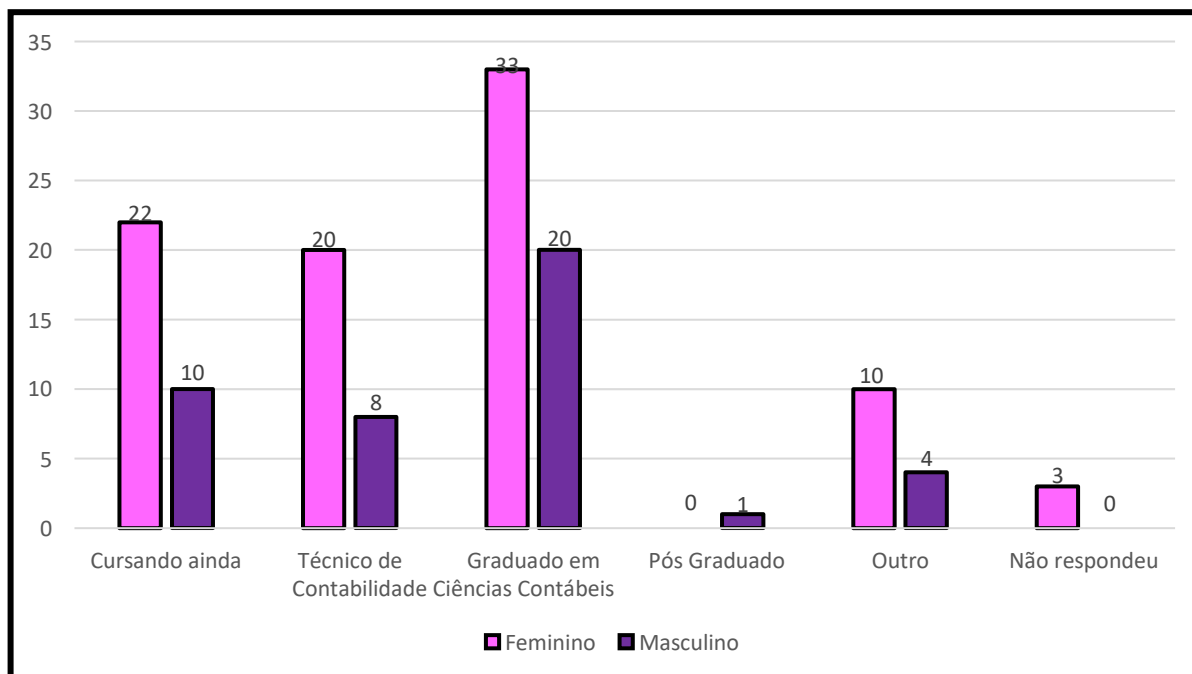
#### 4.4 Formação dos participantes

Nas questões 4 (quatro) à 6 (seis), foi questionado a formação dos participantes, e o tempo de formação, caso fossem formados, assim como o tempo de atuação na área.

Essas questões foram para observar principalmente a média de tempo de atuação que os profissionais que participaram da pesquisa atuam na área, principalmente o tempo de atuação na área das profissionais femininas, já que as

mulheres tentam atuar não só na área contábil, mas sim em todo o mercado de trabalho e enfrentam diversas dificuldades desde o início da sua inserção no mercado.

**Gráfico 3 – Formação dos participantes**



Fonte: Elaborado pela acadêmica (2020).

Dos profissionais que participaram da pesquisa, observa-se através do Gráfico 3 que a maioria, 53 (cinquenta e três) deles, são graduados em Ciências Contábeis, sendo 33 (trinta e três) do sexo feminino e 20 (vinte) do sexo masculino. Outros 28 (vinte e oito) participantes são formados em Técnico em Contabilidade e 32 (trinta e dois) estão cursando a faculdade.

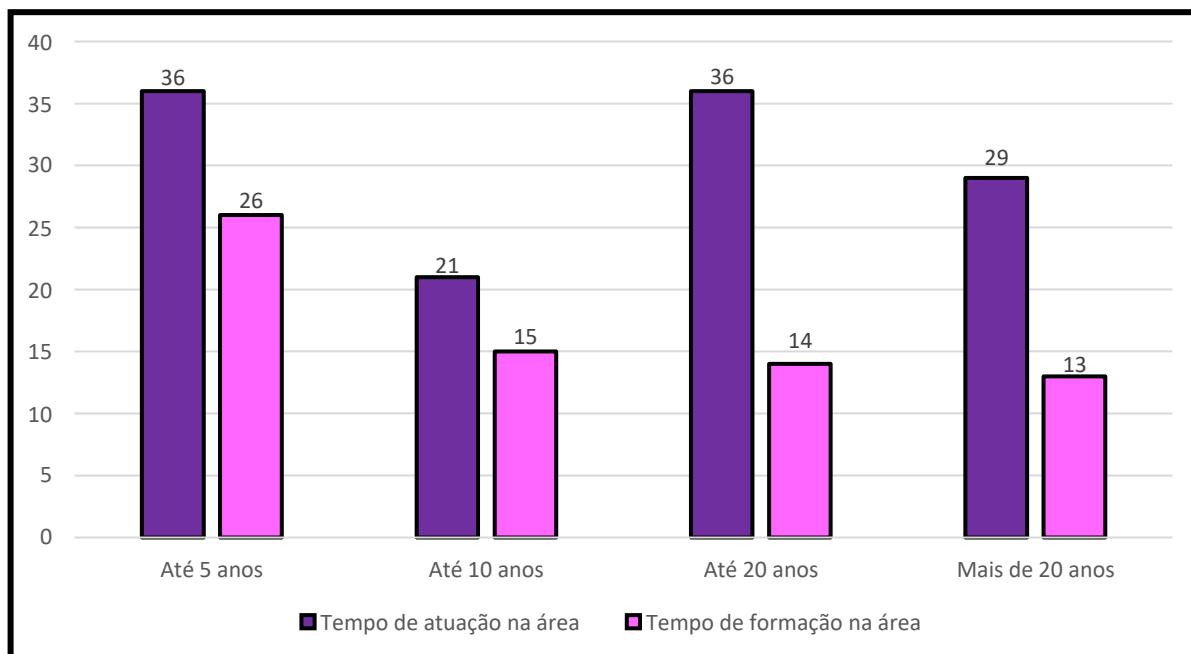
Dos 131 (cento e trinta e um) profissionais, apenas 1 (um) homem é pós-graduado, enquanto 14 (quatorze) participantes trabalham e atuam na área contábil, porém possuem outro tipo de formação. Já 3 (três) profissionais femininas não responderam essa questão.

#### 4.5 Tempo de atuação na área

Sobre o tempo de atuação na área, 9 (nove) profissionais não responderam e 17 (dezesete) não responderam o tempo de formação. Não foi considerado na questão do tempo de formação, os 32 (trinta e dois) participantes que estão cursando ainda, e nem os 14 (quatorze) que possuem outro tipo de formação.

O Gráfico 4, apresenta a estimativa de tempo de atuação e formação na área Contábil, tanto das participantes do sexo feminino, como do sexo masculino.

**Gráfico 4 - Tempo de atuação e formação na área**



Fonte: Elaborado pela acadêmica (2020).

Pode ser observado no Gráfico 4, que o tempo que os 131 (cento e trinta e um) profissionais atuam na área é superior ao tempo que estão formados (tanto em técnico como na graduação). Vale ressaltar que o maior tempo do profissional que participou na pesquisa é do gênero masculino e é de 52 (cinquenta e dois) anos de formado, assim como 55 (cinquenta e cinco anos) anos atuando na área.

Do gênero feminino, o maior tempo de formação é de 35 (trinta e cinco) anos, porém tem 6 (seis) profissionais que atuam na área já há mais tempo que isso, sendo o maior tempo de atuação na área de 50 (cinquenta) anos. Vale destacar que essa profissional com 50 (cinquenta) anos de atuação, acabou não respondendo o seu tempo de formação, por isso, acredita-se que o tempo de atuação das profissionais femininas que participaram na pesquisa seria maior que 35 (trinta e cinco) anos.

#### **4.6 Discriminação de pessoas da raça negra**

Foram elaboradas algumas questões que também serviram para analisar o conhecimento dos profissionais da área contábil em relação ao assunto. Trata-se das

questões de número 8 (oito) à 12 (doze) do questionário que são apresentadas a seguir:

**Questão 8:** Já sofreu algum tipo de desigualdade ou discriminação na sua área? Se a resposta for positiva, qual tipo de desigualdade ou discriminação que já sofreu?

A grande maioria dos respondentes (92%) nunca sofreram nenhum tipo de desigualdade e nem de discriminação. Outros 7% responderam que sim, e 1% preferiram não responder.

Esses 7% que responderam que sim, que já sofreram algum tipo de desigualdade, correspondem a 9 (nove) participantes, porém desses 9 (nove), apenas 3 (três) relataram que sofreram desigualdade e discriminação no mercado de trabalho por serem mulheres. Os outros participantes relataram outros tipos de discriminação, onde o fato de estar acima do peso, por ser mãe muito cedo e até pela idade, por ser muito novo, foram exemplos citados.

Pode-se perceber então, que no mercado de trabalho existem diversos tipos de discriminação que são encontradas, não só as duas apresentadas na pesquisa, que com certeza também deveriam ser estudadas e focadas para diminuí-las na sociedade, principalmente a discriminação de peso e das mulheres que se tornaram mães muito cedo.

Sobre essa questão de desigualdades, um estudo foi realizado por Araujo, Borsatto Junior e Zabotti (2020), e abrange os seguintes estados: Amazonas, Bahia, Mato Grosso, Paraná e São Paulo. Nesta pesquisa, os autores selecionaram um Estado de cada região do País e utilizaram dados do CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) 2522-10. Foram analisados o perfil de 56.374 profissionais, com o principal objetivo de analisar se existe discriminação e desigualdade por gênero e raça na questão salarial dos contadores. Foi concluído que sim, existe também essa desigualdade de remuneração entre os homens e mulheres na área contábil. Sendo essa desigualdade para as profissionais negras e pardas ainda maior, onde a pirâmide salarial da profissão segundo os autores, é comandada pelos homens de raça branca, com um média salarial das cinco regiões de R\$ 5.121,41, seguindo pelos homens não brancos, após as mulheres brancas e por ultimo, as mulheres não brancas que apresentam uma média salarial de 3.090,31.

**Questão 9:** Já viu alguém praticando alguma discriminação ou desigualdade de gênero ou racial? Se a resposta for positiva, qual foi o tipo de discriminação ou

desigualdade praticada?

Nesta questão, 2% dos participantes não responderam. Já 85% dos participantes responderam não, e 13% responderam que sim, entre esses, alguns relataram que algumas pessoas acreditam que os homens são melhores em certas áreas da contabilidade, assim como já presenciaram a preferência por um determinado gênero em vagas de emprego e piadas com as questões raciais das pessoas.

Um participante relatou até uma situação que quando a colega de serviço de raça negra ia em algum banco descontar cheques de clientes, sempre acabavam desconfiando das assinaturas que constavam nos cheques. Esse participante acredita que isso acontecia somente pelo simples fato da raça da sua colega. Ou seja, com essa questão, percebe-se que a questão por preferência de gênero e discriminação racial está presente em nossa sociedade e no mercado de trabalho.

**Questão 10:** Você conhece ou sabe de alguma contadora negra na área contábil?

Essa questão foi especialmente elaborada para analisar a presença das mulheres negras na área contábil. Por ser uma questão fechada, ela tinha apenas duas opções, a de “sim” ou “não”.

Dos 131 (cento e trinta e um) participantes, 2% não responderam essa questão. Já 63% responderam que não conhecem e nem sabem de nenhuma contadora negra atuando na área e 35% responderam que sim, conhecem. Por isso, pode-se perceber que não é muito visto mulheres de raça negra nessa área, já que mais da metade dos participantes respondeu de forma negativa essa pergunta.

Essa falta de conhecimento na área de alguns participantes, poderia até ser justificada pelo fato relatado anteriormente, que a região da pesquisa é uma região com predomínio de pessoas da raça branca, por ser uma área de colonização europeia. Porém, nessa questão nota-se também a falta de conhecimento das pessoas, já que atualmente a presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul, é, pela primeira vez, uma mulher e negra, Ana Tércia Lopes Rodrigues.

Ou seja, muitos não sabem dessa informação, e também isso demonstra que somente após 70 anos uma mulher e negra conseguiu assumir um cargo de presidente do Conselho no Estado, realçando mais as dificuldades e desigualdades que existem em pleno século XXI, que existem não só no Vale do Paranhana, mas

sim em todo o Estado e País.

**Questão 11:** Você acredita que ainda exista algum tipo de desigualdade de gênero e discriminação racial tanto na área contábil, assim como em todo o mercado de trabalho, e por quê?

Especialmente, nesta questão e na questão 12 (doze), por serem questões abertas, os profissionais que responderam o questionário puderam colocar as suas opiniões sobre o assunto da pesquisa, porém 7,63% dos participantes nessa questão não responderam ou não se sentiram a vontade para responder.

A maior parte dos participantes respondeu que sim (69,50%), acreditam que exista algum tipo de desigualdade de gênero e discriminação racial tanto na área contábil como em todo o mercado de trabalho, enquanto 19,05%, responderam que não. Já 3,82% responderam a questão porém não souberam especificar sua opinião sobre a pergunta, relatando que acreditam que discriminação e desigualdade existem parcialmente, ou que não sabem pois não sofrem ou acreditam que na área contábil não exista.

Quando perguntado o por que os participantes acreditam que existe ou não discriminação e desigualdade, daqueles que responderam “sim”, as justificativas foram diversas. Alguns relataram que o motivo poderia ser a nossa própria cultura, como a falta de consciência das pessoas, já que infelizmente alguns na sociedade não aceitam mudanças e não aceitam também os demais como são e por isso acabam os discriminando, assim como existe um grande receio dos homens de serem liderados por mulheres, por se sentirem inferiores.

Outros citam que até não presenciaram pessoalmente esses tipos de situações, porém na televisão brasileira vemos isso quase todos os dias, nos noticiários e nas próprias teledramaturgias, onde fica nítido a presença de atores negros atuando como escravos e empregados domésticos. São poucos âncoras da TV brasileira negros.

No mercado de trabalho e na área contábil, alguns citam que essa questão de desigualdade e discriminação de raças, pode ser percebida se analisar quem já trabalha na área. Já que quando observado, é analisado que não existe muitos negros na área contábil. E isso pode ser tanto por causa de falta de oportunidades, ou porque esses profissionais sofrem discriminação desde o seu processo de formação, seja na escola ou na faculdade, bem como a falta de condições financeiras para o financiamento de estudos.

Para completar, alguns citam que o fato de se desenvolver esta pesquisa

comprova que há discriminação racial, e que enquanto não se falar, não se questionar, será a prova de que isso continuará. Aqueles participantes que responderam não, justificaram sua resposta acreditando que nos dias atuais não existe discriminação racial, contudo existem estabelecimentos que possuem alguma preferência por algum gênero específico, enquanto outros citam que não acreditam que exista pois acham que os profissionais são avaliados pela sua competência e não por esse tipo de pensamento.

**Questão 12:** Em sua opinião, teria alguma maneira para combater ou lidar com a discriminação racial e a desigualdade de gênero existente na sociedade? Se a resposta for positiva, qual?

Na última questão do questionário aplicado, 11,45% dos participantes não responderam ou preferiram não opinar, e daqueles que responderam apenas 12,21% acreditam que não exista maneira para combater ou lidar com essa situação, enquanto 76,34% acreditam que sim. Vale destacar, que assim como na questão anterior (questão 11), o número de participantes que não responderam as questões é bastante significativo, então, pode ser observado que existe uma certa negação nas pessoas quando o assunto é discriminação racial, e muitos preferem negar a existência do assunto e não falar sobre, como afirmam os autores Gomes e Munanga (2006).

Dentre as diversas justificativas que os respondentes citaram nessa questão como sendo uma forma para diminuir as desigualdades e discriminação existente, a maioria (34%) citou a Educação. Pois esses, completam que a conscientização sobre esse assunto começa na infância, e dentro de casa, e acreditam que as próprias famílias e a escola precisam mudar o seu enfoque, onde ambos deveriam trabalhar e focar mais nas bases uma educação de igualdade e respeito.

Como o assunto é a busca de igualdade, alguns relataram até sobre a existência das cotas para pessoas de raça negra e que essa seria uma grande desigualdade<sup>4</sup>, sendo que os mesmos podem e tem a mesma competência que qualquer um, por isso as oportunidades para esses deveriam ser iguais a qualquer pessoa da sociedade. Assim como outros pontos citados foram que raça ou gênero

---

<sup>4</sup> A questão das cotas, está na lei nº 12.711, e é um debate intenso na sociedade brasileira e que divide opiniões. Na justificativa para a existência da política de cotas estão os séculos de opressão e a falta de políticas de inserção dos negros, pardos e índios ao sistema educacional brasileiro. As cotas estariam rompendo com a discriminação presente no interior dos indivíduos que sofrem essa realidade.

não determinam o que a pessoa é, mas sim, as atitudes precisam partir de cada um para formar um todo, pois as pessoas precisam ter mais respeito e amor pelo próximo, e não esquecer que todo profissional não deixa de ser um ser humano, que tem o seu jeito, as suas limitações e as suas escolhas, e independente que qualquer coisa, precisa ser respeitado, já que até na própria Bíblia está escrito para armarmos aos outros como a nós mesmos.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Sempre se fala sobre a igualdade social, porém a realidade em pleno século XXI é totalmente diferente, por isso através desta pesquisa, buscou-se analisar especialmente a questão de gênero e raça na área contábil da Região do Vale do Paranhana, e foi possível verificar primeiramente que, a trajetória das mulheres para a sua inserção no mercado de trabalho passou por diversas barreiras e dificuldades, onde sofreram muitas desigualdades principalmente até o século XVII, pois o mercado de trabalho era predominantemente de presença masculina.

Essa predominância não poderia ser diferente na área contábil, mas através da pesquisa pode ser observado que as mulheres estão ganhando e conquistando cada vez mais espaço nessa área. Então, conclui-se essa parte, que as mulheres estão se destacando, quebrando paradigmas e sendo uma das grandes transformações na nossa sociedade, onde apesar de todas as dificuldades e desigualdades que ainda continuam enfrentando, elas estão superando os preconceitos e barreiras.

Percebe-se que apesar da presença feminina atualmente ter crescido, ainda a maioria dos gerentes e proprietários dos escritórios selecionados para a pesquisa são homens, chegando a 53%. A diferença é baixa, mas é evidente que é preciso continuar evoluindo sobre essas desigualdades de gênero, pois fica nítido que isso não é o suficiente para que ocorra a igualdade entre os sexos, já que a maioria dos participantes da pesquisa (69,50%) também acreditam que sim, ainda existe discriminação e desigualdade de gênero.

Como as desigualdades de gênero na nossa sociedade, nem todos estão cientes das dificuldades e desigualdades existentes quanto a raça. Muitos ainda preferem não opinar sobre o assunto, e mesmo que a região da pesquisa seja uma área predominante por pessoas de raça branca, por ser uma área da colonização europeia, é nítido que a presença de mulheres negras é mínima, bem como o



conhecimento dos participantes de alguma contadora de raça negra.

Então, é preciso sim, conversar e debater cada vez mais sobre o assunto, pois existe racismo no nosso País, Estado e Cidade. O grande motivo desse acontecimento é a própria cultura, pois é algo que está na própria sociedade, onde as diferenças ainda não são bem aceitas; e é preciso aceitar e respeitar a diversidade existente, não só de gênero ou de raça, e sim em tudo. Pois enquanto isso ainda existir, muitos profissionais qualificados enfrentarão dificuldades, que por falta de oportunidade/espço não conseguem mostrar sua competência.

O simples fato de saber que existe, mas por não se considerar racista, e acabar optando por não se manifestar, é um incentivo e ajudar para que essa discriminação continue. Por isso recomenda-se para estudos futuros, análises principalmente do motivo que muitos ainda preferem não opinar sobre o assunto e também análises mais aprofundas sobre as contadoras negras. Identificar os primeiros registros dessas profissionais no CRC, e o índice de crescimento delas na área. Assim como estudos sobre esse assunto em outras áreas profissionais também, pois todas profissionais negras têm condições de se destacar em suas atuações.

Esse respeito e reconhecimento das diferenças pode ser debatido desde a infância, na educação. É na infância que é construída a identidade, assim como os hábitos e valores das crianças, até porque ninguém nasce sendo preconceituoso, então quanto mais cedo essas novas gerações aprenderem que todos merecem respeito e são iguais em direitos e deveres, indiferente de gênero ou raça, menos preconceito existirá.

Então, essas questões presentes no artigo são fatores evidentes na sociedade, e precisam ser cada vez mais refletidos, pois somente assim essas desigualdades e diferenças poderão ser reconhecidas, combatidas e/ou respeitadas.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Grazielle Alves. **Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <http://200.137.217.156/bitstream/ri/17301/5/Artigo%20-%20Grazielle%20Alves%20Amaral%20-%202012.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2020.

ARAUJO, Maria da Piedade; BORSATTO JUNIOR; José Luiz; ZABOTTI, Evellyn Danielly. Gênero, etnia e raça: Débito ou crédito na contabilidade? **Contabilidade Vista & Revista**, v. 31, n. 2, 2020. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/4954>. Acesso em: 20 out. 2020.

BANDEIRA, Lourdes. **Fortalecimento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres**. Avançar na transversalidade da perspectiva de Gênero nas Políticas Públicas, 2005. Disponível em: <http://transformatoriomargaridas.org.br/sistema/wp-content/uploads/2015/02/Genero-no-PPA-2004-2007.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2020.

BATISTA, Roberto Leme; BOTTINI, Lucia Mamus. **O trabalho da mulher durante a revolução industrial inglesa (1780 a 1850)**. Disponível em: [http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospe/pdebusca/producao/2013/2013\\_fafipa\\_hist\\_artigo\\_lucia\\_mamus\\_bottini.pdf](http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospe/pdebusca/producao/2013/2013_fafipa_hist_artigo_lucia_mamus_bottini.pdf). Acesso em: 30 mar. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 14 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Brasília, DF. 2010. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm). Acesso em: 12 nov. 2020.

\_\_\_\_\_. MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)**. Disponível em: <https://empregabrasil.mte.gov.br/76/cbo/>. Acesso em: 13 nov. 2020.

CARVALHO, Ana Paula Comin de; SALAINI, Cristian Jobi; ALLEBRANDT, Débora; MEINERZ, Nádia Elisa; WEISHEIMER, Nilson. **Desigualdades de gênero, raça e etnia**. InterSaberes, 1º edição, 2013.

CINTRA, Soraia Veloso; EVA, Wiliany Soares. **Inserção da mulher no mercado de trabalho: Uma reflexão sobre raça e gênero**. Disponível em: <https://cress-mg.org.br/hotsites/Upload/Pics/ca/ca0d78d1-2dad-49e2-8f5f-81e097144adc.pdf>. Acesso: 25 mar. 2020.

CLARK, Vicki L. CRESWELL, John W. **Pesquisa de Métodos Mistos**. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. CFC. **Dados Estatísticos**. Disponível em: <https://cfc.org.br/registro/quantos-somos-2/>. Acesso em: 02 abr. 2020.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL. CRC/RS. **Trajetória da Mulher Contabilista nos 70 anos do CRCRS**. Disponível em: [http://www.crcrs.org.br/arquivos/livros/livro\\_trajetoria\\_mulher.pdf](http://www.crcrs.org.br/arquivos/livros/livro_trajetoria_mulher.pdf). Acesso em: 05 mai. 2020.

FERNANDES, Florestan. **A Integração do Negro na Sociedade de Classes**. Vol. II, Ed. Globo, São Paulo, 2008.

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FORTES, José Carlos. **Manual do Contabilista**. São Paulo: Saraiva, 2005.

FRANÇA, Danilo; LIMA, Márcia; RIOS, Flavia. **Dossiê Mulheres Negras: Retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil**. Capítulo 2 - Articulando gênero e raça: A participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). Brasília, 2003. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro\\_dossie\\_mulhere\\_snegras.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_dossie_mulhere_snegras.pdf). Acesso em: 15 jun. 2020.

GOMES, Almira Ferraz. O outro no trabalho: mulher e gestão. **Revista de Gestão da USP**, v. 12, n. 3, p. 1-9, jul./set., 2005.

GOMES, Nilma Lino de; MUNANGA, Kabengele. **O negro no Brasil de hoje**. Global. São Paulo, 2006.

GONÇALVES, Marli. **Feminismo no cotidiano: Bom para mulheres. E para homens também**. Editora Contexto, São Paulo, 2019.

GUIMARÃES, Antonio Sergio. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo. Ed. 34. 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, 2018**. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em: 31 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil, 2018**. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf). Acesso: 15 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. **Censo demográfico de 2010**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/pesquisa/23/25888?detalhes=true>. Acesso em: 12 out. 2020.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Características Gerais Dos Domicílios e dos Moradores 2019. Disponível em: [https://Biblioteca.Ibge.Gov.Br/Visualizacao/Livros/Liv101707\\_Informativo.Pdf](https://Biblioteca.Ibge.Gov.Br/Visualizacao/Livros/Liv101707_Informativo.Pdf). Acesso em: 10 jun. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. IPEA. **Indicadores da população**. [s.d.]. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores\\_populacao.html](https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_populacao.html). Acesso em: 12 out. 2020.

\_\_\_\_\_. **UNIFEM** – Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher. Retrato das Desigualdades: Gênero e Raça. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/primeiraedicao.pdf>. Acesso em 10 mai. 2020.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Básica**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MIRANDA, Shirley Aparecida. **Diversidade ações afirmativas: Combatendo as desigualdades sociais.** Autêntica, 2010.

MUNANGA, Kabengele. **Negritude: usos e sentidos.** 3ª edição. Editora Autêntica 2009.

NEVES, Fernando Henrique. **Mulheres na contabilidade: A atuação profissional das egressas do curso de Ciências Contábeis da FACIP/UFU de 2011 a 2017.** Disponível em:

<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/22199/3/MulheresContabilidadeAtua%20c3%a7%c3%a3o.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2020.

NORMANDO, David; PALOMARES, Nathália Barbosa; SANTOS, Diego Júnior da Silva; QUINTÃO, Cátia Cardoso Abdo. **Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar.** Dental Press J. Orthod. 2010. Disponível em:

<https://www.scielo.br/pdf/dpjo/v15n3/15.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2020.

PEDRO, Joana Maria; PINSKY, Carla Bassanezi. **Nova história das mulheres no Brasil.** Editora Contexto, 2012.

PEREIRA, Melo Ariana; SILVA, Bruno Daniel. **Relação do estereótipo racial e de gênero: A atuação da mulher negra no mercado de trabalho contábil.** Disponível em:

<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/7434/1/Ariana%20Melo%20Pereira%20-%20Bruno%20Daniel%20da%20Silva.pdf> Acesso em: 20 out. 2020.

SANTOS, Cleito Pereira dos; VIANA, Nildo. **Capitalismo e Questão Racial.**

Disponível em: [https://www.academia.edu/2447917/Capitalismo\\_e\\_Questão\\_Racial](https://www.academia.edu/2447917/Capitalismo_e_Questão_Racial). Acesso em: 08 jul. 2020.

SANTOS, José Alcides Figueiredo. **A interação estrutural entre desigualdade de raça e de gênero no Brasil.** RBCS, v. 24, n. 70, jun. 2009.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** Disponível em:

[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod\\_resource/content/2/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf). Acesso em: 15 jun. 2020.

SILVA, Maria da Penha. **Mulheres negras: Sua participação histórica na sociedade escravista.** Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2016/12/MULHERES-NEGRAS-SUA-PARTICIPA%C3%87%C3%83O-HIST%C3%93RICA-NA-SOCIEDADE-ESCRAVISTA.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2020.

SOUSA, Elisete Teresa. **Gênero e mercado de trabalho: A ascensão da mulher contadora.** São Leopoldo, 2015.

SOUZA, Nathalia Amaral Pereira de; STREY, Marlene Neves. **Corpo e relações de gênero na contemporaneidade.** Porto Alegre: Edi Pucrs, 2018.

TONETTO, Patrícia Tramontin. **A mulher contadora:** O perfil das profissionais e as perspectivas para o futuro das formadas entre 2007 a 2011 do curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense. UNESC. Criciúma, 2012.