



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS

LARISSA ANDRADE DE LUNA

**OS IMPACTOS DO FENÔMENO GLASS CEILING: UM ESTUDO A PARTIR DAS
PERSPECTIVAS E EXPERIÊNCIAS DAS MULHERES DA ÁREA DAS CIÊNCIAS
SOCIAIS APLICADAS**

Rio de Janeiro

2023

LARISSA ANDRADE DE LUNA

**OS IMPACTOS DO FENÔMENO GLASS CEILING: UM ESTUDO A PARTIR DAS
PERSPECTIVAS E EXPERIÊNCIAS DAS MULHERES DA ÁREA DAS CIÊNCIAS
SOCIAIS APLICADAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Carla Macedo Velloso dos Santos

Rio de Janeiro

2023

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus por ter me sustentado durante todo esse processo.

Agradeço à minha família, em especial à minha mãe, Angela, e ao meu pai, Antonio, minhas inesgotáveis fontes de inspiração e exemplos de amor, que me apoiaram e deram força ao longo de todo o curso.

À minha prima, Rayane, que considero como minha irmã mais velha, por todo o suporte na escrita deste trabalho.

À minha madrinha, Anete, que participou da minha criação como uma segunda mãe.

À minha melhor amiga, Luiza, que sempre acreditou no meu potencial.

Aos grandes amigos que fiz durante a graduação, em especial, à Nayara e ao Alexsander, que estiveram comigo em todos os momentos, compartilhando as alegrias, as conquistas, as tristezas e as incertezas.

Ao meu namorado, Alexandre, por todas as palavras e demonstrações de incentivo, apoio e afeto.

À minha orientadora, Carla Velloso, pela dedicação na construção deste trabalho e aos grandes professores com quem tive a oportunidade de conviver e aprender na Universidade Federal do Rio de Janeiro.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste sonho.

RESUMO

As Ciências Sociais Aplicadas são um exemplo de área reconhecida tradicionalmente como masculina. Embora as mulheres tenham contado com grandes conquistas e um relevante aumento da participação no mercado de trabalho, este ainda apresenta segregação de gênero no que se refere aos cargos de alto escalão. Esta desigualdade no alcance das mulheres a cargos de maior nível hierárquico foi denominada *glass ceiling*. Conforme aponta Steil (1997), este fenômeno corresponde as barreiras invisíveis, porém poderosas, que obstrui o avanço profissional das mulheres. Neste contexto, a presente pesquisa surge com o objetivo identificar como as mulheres da área das Ciências Sociais Aplicadas percebem os impactos das barreiras invisíveis do fenômeno *glass ceiling* em suas carreiras profissionais, especialmente aquelas que são mães. Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva, através de levantamento (*survey*). Os dados foram coletados por meio de questionário divulgado na rede de contatos profissionais *LinkedIn* no período entre junho e agosto de 2023. Na análise quantitativa dos dados, foram realizados os testes qui-quadrado através do *software* Stata, a fim de verificar a relação entre as percepções femininas e a maternidade, assim como a associação das perspectivas das respondentes mães com a presença de redes de apoio no cuidado com os filhos. De modo geral, a partir da análise das 70 respostas que formam a amostra desta pesquisa, foi possível verificar que, apesar do movimento em direção a uma maior igualdade de direitos na sociedade em termos de responsabilidades domésticas e familiares e uma maior preocupação das empresas com a questão da diversidade, as mulheres ainda têm identificado um progresso profissional limitado, principalmente pela maternidade e pela ausência de redes de apoio no cuidado infantil.

Palavras-chave: *Glass ceiling*. Gênero. Maternidade. Redes de apoio.

ABSTRACT

Applied Social Sciences is an example of an area traditionally recognized as male. Although women have had great achievements and a significant increase in participation in the job market, it still presents gender segregation when it comes to senior positions. This inequality in the reach of women to positions at a higher hierarchical level was called the glass ceiling. As Steil (1997) points out, this phenomenon corresponds to the invisible, but powerful, barriers that obstruct women's professional advancement. In this context, this research aims to identify how women in the field of Applied Social Sciences perceive the impacts of the invisible barriers of the glass ceiling phenomenon on their professional careers, especially those who are mothers. To this end, descriptive research was carried out through a survey. The data were collected through a questionnaire published on the LinkedIn professional contact network between June and August 2023. In the quantitative analysis of the data, chi-square tests were carried out using Stata software, to verify the relationship between the female perceptions and motherhood, as well as the association of the perspectives of the responding mothers with the presence of support networks in caring for their children. In general, from the analysis of the 70 responses that form the sample of this research, it was possible to verify that, despite the movement towards greater equality of rights in society in terms of domestic and family responsibilities and a greater concern of companies with the issue of diversity, women have still identified limited professional progress, mainly due to motherhood and the absence of support networks in childcare.

Keywords: Glass ceiling. Gender. Motherhood. Support networks.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Maternidade por faixa etária.....	23
Gráfico 2 - Filho dependente por cargo.....	25
Gráfico 3 - Auxílio externo com filhos.....	26

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil das participantes.....	21
Tabela 2 - Status do trabalho.....	24
Tabela 3 - Filho dependente e cargo.....	25
Tabela 4 - Cargo e auxílio externo com filhos.....	27
Tabela 5 - Maternidade, família e trabalho.....	28
Tabela 6 - Maternidade e a discriminação.....	30
Tabela 7 - Maternidade e as organizações.....	31
Tabela 8 - Auxílio externo com filhos, família e trabalho.....	32
Tabela 9 - Auxílio externo com filhos e a discriminação.....	33
Tabela 10 - Auxílio externo com filhos e as organizações.....	34

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1	A representatividade feminina no mercado	12
2.2	O fenômeno <i>glass ceiling</i>	14
3	METODOLOGIA.....	19
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	21
4.1	O perfil das participantes	21
4.2	A cultura social e organizacional.....	27
5	CONCLUSÃO.....	36
	REFERÊNCIAS.....	39

1 INTRODUÇÃO

A trajetória percorrida pela mulher para a inserção no mercado de trabalho consolidou-se após a Segunda Guerra Mundial, período no qual as mulheres assumiram as atividades laborais dos homens devido à escassez de mão de obra. As consequências desta Guerra impossibilitaram o retorno de vários dos homens às suas funções, reforçando o comprometimento das mulheres nas fábricas, acompanhado do crescimento industrial e do fortalecimento do sistema capitalista (PROBST; RAMOS, 2013).

Ainda nesta época, de acordo com Simões e Hashimoto (2012), o modelo de sociedade baseada em relações familiares patriarcais, onde homens eram vistos como peça principal no pagamento das contas e no abastecimento da família e as mulheres vistas como responsáveis por cuidar do lar e dos filhos, apresentava seus primeiros sinais de mudanças. As áreas de atuação e os padrões comportamentais femininos aos poucos foram modificados e a mulher conseguiu ampliar seu papel na sociedade, os movimentos feministas ganharam força e diversas conquistas foram possíveis a partir de então.

No cenário nacional, uma das maiores conquistas femininas foi o direito ao voto em 1932, garantindo que as mulheres pudessem votar e ser votadas, tornando-se cidadãs plenas (MARQUES, 2019). Entre os anos de 1936 e 1937, a Câmara dos Deputados contou com as duas primeiras mulheres deputadas do país, Carlota Queirós e Bertha Lutz. Mais recentemente, a atuação feminina pôde ser notada em cargos ainda mais altos, como o cargo de Presidência da República sendo ocupado por Dilma Rousseff em 2011.

Todavia, este panorama não reflete a realidade da representatividade feminina, tratando-se apenas de casos extraordinários. Segundo Lima e Portela (2022), apesar das mulheres constituírem maioria eleitoral, elas ainda ocupam poucos cargos políticos e decisórios. O mesmo ocorre na esfera privada, onde a participação feminina em cargos de alta gestão ainda é muito inferior à dos homens, como evidenciado pelas pesquisas de Brasil, Pereira e Machado (2009), Madalozzo (2011) e Lazzaretti et al. (2013).

Esta desigualdade de gênero no alcance a cargos de maior nível hierárquico é estudada por diversos autores. No âmbito das organizações, a limitação do acesso feminino às ocupações superiores e, conseqüentemente, melhor remuneradas foi denominada de teto de vidro, tradução livre do termo *glass ceiling* (Steil, 1997). Alguns estudos atribuem as barreiras do fenômeno teto de vidro à discriminação e ao preconceito enfrentados (ROCHA-COUTINHO, 2004; CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010), outros constatam que o impacto da

participação das mulheres nos cargos de alta gestão está relacionado ao conflito entre a carreira e a maternidade (SERAFIM; BENDASSOLLI, 2006).

Particularmente na área das Ciências Sociais Aplicadas, enfoque deste estudo, as mulheres enfrentam muitas dificuldades na ascensão de suas carreiras profissionais pois o mercado ainda é visto como predominantemente masculino (LAFFIN, 2002; SILVA, 2016; VOGT et al., 2020).

No contexto internacional, diversas pesquisas abordam o teto de vidro nesta área, citando por exemplo o estudo de Simpson e Altman (2000), que analisou o desenvolvimento de carreira de gestores masculinos e femininos formados em escolas de negócios no Reino Unido; Windsor e Auyeung (2006) que verificou que o gênero e a presença de filhos dependentes afetam o avanço das mulheres contabilistas na Austrália e em Singapura; Gammie et al. (2007) que identificou a permanência do *glass ceiling* para as mulheres contabilistas escocesas; e Flynn, Earlie e Cross (2015) cujo objetivo foi examinar as percepções de contadores de ambos os sexos sobre a progressão na carreira feminina na profissão contábil.

No âmbito nacional, os estudos têm expandido e enriquecido a literatura a respeito do tema, como é o caso de Souza, Voese e Abbas (2015) que concluíram que a atuação das contabilistas do Paraná está se restringido a níveis hierárquicos mais baixos das organizações; Silva (2016) que investigou a trajetória acadêmica em contabilidade das mulheres brasileiras negras em relação aos processos de sexualização e racialização; Hausmann et al. (2018) que analisaram a desigualdade de gênero na atuação de profissionais da área de Ciências Sociais Aplicadas; e Nganga et al. (2023) que pesquisam sobre o conflito entre vida profissional e pessoal de doutorandas em contabilidade.

Contudo, uma lacuna ainda persiste no que tange a associação entre maternidade e os impactos das barreiras do fenômeno teto de vidro. Isto porque a maternidade é apresentada por alguns autores (SERAFIM; BENDASSOLLI, 2006; SANTOS et al., 2016; MEINHARD; FARIA, 2020) como um dos elementos que prejudicam a carreira feminina, o que gera uma redução do número de mulheres em cargos de alto escalão nas organizações. E ainda, a associação entre a presença de redes de apoio no cuidado infantil e os efeitos do *glass ceiling* na carreira profissional, visto que, segundo Sousa et al. (2011) e Rossini (2021), dispor de uma rede de apoio estruturada no cuidado infantil possibilita uma melhor administração da vida profissional-pessoal.

Diante destas lacunas, surgem duas questões fundamentais que nortearam a pesquisa: a presença de filhos influencia as percepções das mulheres sobre os impactos do *glass ceiling*

em suas carreiras profissionais? As mães que possuem redes de apoio no cuidado com seus filhos têm visão diferente dos impactos das barreiras do fenômeno teto de vidro na vida profissional? Sendo assim, o objetivo do estudo é compreender os impactos das barreiras invisíveis do fenômeno *glass ceiling* que as mulheres da área das Ciências Sociais Aplicadas, especialmente as mães, percebem e vivenciam na própria carreira profissional.

O estudo ainda possui como objetivos secundários compreender melhor o teto de vidro no contexto brasileiro, analisar os principais fatores promovedores das barreiras que impactam na ascensão profissional feminina e identificar a participação das organizações e instituições na busca pela igualdade de gênero no mercado de trabalho e a consequente quebra do teto de vidro. Para tanto, a pesquisa contou com a aplicação de questionário, divulgado através da rede de contatos profissionais *LinkedIn* e direcionado a mulheres com nível superior completo e inseridas no mercado de trabalho, das mais variadas faixas etárias e regiões do país.

Neste sentido, a pesquisa contribui para a área acadêmica ao explorar essa temática parcialmente abordada em pesquisas anteriores, ampliando as discussões a partir das perspectivas e experiências das mulheres brasileiras. Além disso, este estudo tem como um de seus principais propósitos contribuir com o fomento do debate social sobre a representatividade feminina nas organizações.

Em termos de relevância para as profissionais, esta pesquisa busca possibilitar o conhecimento da realidade do mercado de trabalho e, a partir disso, estimular mudanças na sociedade em busca da igualdade de gênero. Para as empresas e o governo, esse levantamento também é crucial para que estes possam desenhar e adotar estratégias para solucionar a desigualdade de gênero e o conflito trabalho-família no sentido de aliviar as duplas e, até mesmo, triplas jornadas de trabalho que recaem majoritariamente sobre as mulheres.

Além dessa seção introdutória, o presente trabalho conta com outras quatro seções. A segunda apresenta uma revisão sobre a literatura para elaboração do referencial teórico. Na terceira seção, são expostos os aspectos metodológicos que foram utilizados na realização do trabalho. Em seguida, têm-se a apresentação dos dados e as análises realizadas na quarta seção. Por fim, a quinta seção encerra o estudo com as conclusões e discussões da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta a fundamentação teórica do estudo, tendo como base o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho, as barreiras invisíveis que compõem o fenômeno *glass ceiling* e os estudos anteriores que dialogam com o tema da pesquisa.

2.1 A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO MERCADO

Sabe-se que a história ocidental judaico-cristã moldou fortemente os padrões estabelecidos pelo sistema familiar tradicional. Na família tradicional, ao homem cabia o papel de provedor externo e à mulher a responsabilidade pelo ambiente doméstico (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012). No entanto, no final do século XIX e início do século XX, houve mudanças na economia, urbanização e avanços tecnológicos que levaram a uma transformação desse padrão, permitindo à mulher ingressar no mercado de trabalho remunerado.

Inicialmente, a participação feminina no mercado de trabalho ficou marcada pela baixa remuneração e por condições precárias. Porém, durante as Guerras Mundiais, as mulheres assumiram papéis antes exclusivos dos homens, gerando mudanças significativas. Araújo e Ribeiro (2002) destacam esse momento histórico como crucial para a evolução na participação feminina no mercado de trabalho, já que possibilitou que elas se tornassem peças fundamentais na economia e na manutenção do lar.

Outro momento significativo para a representatividade feminina foi a consolidação do sistema capitalista, quando ocorreu a transferência de parte da mão de obra feminina para as fábricas, no século XX, o que levou a uma ascensão gradual da mulher no mercado de trabalho. Adicionalmente, um passo importante na garantia dos direitos básicos das mulheres foi a promulgação de leis, como a Constituição de 1932, que estabelecia a igualdade de remuneração entre os sexos e a proteção à maternidade, conforme sinalizam Simões e Hashimoto (2012).

É importante também ressaltar o movimento feminista, intensificado principalmente após a Segunda Guerra Mundial, nesse percurso de ascensão das mulheres no mercado de trabalho, já que defendia e promovia a igualdade de oportunidades para homens e mulheres (FROTA, 2003). Assim, a entrada da mulher de classe média no mercado de trabalho marcou uma fase importante na luta por direitos e liberdades.

Além disso, é imperioso destacar as mudanças significativas nos padrões hierárquicos familiares trazidas pela maior participação feminina no mercado de trabalho. Fleck e Wagner

(2003) frisam que mulheres passaram a compartilhar responsabilidades financeiras e domésticas, o que possibilitou uma notável mudança na dinâmica familiar, antes delimitada pelo modelo tradicional de família, no qual o homem era o único provedor.

Contudo, essa mudança trouxe inúmeros desafios para a população feminina. Simões e Hashimoto (2012) discorrem sobre como a falta de tempo para a família e as dificuldades em conciliar as responsabilidades laborais e familiares tornam-se obstáculos reais. Nesse contexto, o adiamento da maternidade para facilitar a permanência no mercado de trabalho surge como uma mudança crucial, segundo autores como Virtala et al. (2006), Vanalli e Barham (2008) e Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010).

Nota-se, então, que a entrada da mulher no mercado de trabalho colaborou para uma mudança na configuração familiar, trazendo um compartilhamento de responsabilidades, como aponta Figueira (1987). Nessa nova dinâmica, ambos os gêneros assumem papéis ativos no trabalho remunerado e nas tarefas domésticas.

No contexto da representatividade feminina, pode-se mencionar o âmbito das Ciências Sociais Aplicadas, que é tradicionalmente visto como dominado por homens (LAFFIN, 2002; SILVA, 2016; VOGT et al., 2020). Especialmente na área da Contabilidade, Silva (2016) afirma que as dificuldades de colocação da mulher nesse setor se assemelham a qualquer outra área, mas que houve as precursoras que abriram espaço, permitindo assim que mais mulheres pudessem atuar no setor contábil, em cargos como: sócias de empresas contábeis, profissionais de controladoria, consultoras e contadoras gerais.

Assim, o aumento da participação feminina na contabilidade se deve à luta das mulheres por conquistar espaços educacionais e profissionais, conforme destaca Ribeiro (2019), desafiando paradigmas e evidenciando a capacidade feminina nesta profissão dinâmica. De acordo com o INEP (2023), a Contabilidade está entre os 20 cursos com maior número de matrículas de graduação no Brasil, com uma presença feminina de 58% do total de alunos ingressantes.

Acompanhando o ingresso no curso de Ciências Contábeis, o número de mulheres ativas no setor contábil também cresceu. Segundo os dados do CFC (2023), são 228.212 profissionais mulheres do total de 526.108 profissionais ativos nos Conselhos Regionais ao redor do país, isto é, uma representação feminina de cerca de 43% da classe em plena atividade no primeiro semestre de 2023.

Entretanto, apesar dos evidentes avanços na academia e no mercado de trabalho, o predomínio masculino na área contábil persiste quando se trata de cargos de alto escalão,

confirmando as desigualdades de gênero e a divisão sexual do trabalho (GAMMIE et al., 2007, RAMDHONY; OOGARAH-HANUMAN; SOMIR, 2013). Sendo assim, percebe-se uma substituição do que foi considerado anteriormente uma expressiva desigualdade de gênero pelo denominado efeito *glass ceiling*, fenômeno social que representa as barreiras e dificuldades enfrentadas pelas mulheres para ascenderem profissionalmente (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015; BERTRAND et al., 2019).

Portanto, mesmo com o grande aumento da inserção feminina no mercado de trabalho, estudos apontam um estreitamento hierárquico onde mulheres estão em minoria quando trata-se de níveis hierárquicos elevados nas organizações. Assim, apesar das mulheres passarem por um longo percurso, permeado por desafios e conquistas, para que sua representatividade se estendesse para além de seus lares e das atividades domésticas, ainda persistem muitos obstáculos que dificultam sua ascensão profissional, fenômeno estudado no presente trabalho.

2.2 O FENÔMENO *GLASS CEILING*

O termo *glass ceiling* foi introduzido nos Estados Unidos, ainda nos anos 80, fazendo alusão à barreira que se interpõe entre certos grupos minoritários e altos cargos de liderança nas instituições. A expressão, que em tradução literal quer dizer teto de vidro, surge como metáfora a barreira invisível pela qual as mulheres conseguem enxergar os cargos de maior posição hierárquica, mas não os alcançam na mesma velocidade que os homens (MORRISON; SCHREIBER; PRICE, 1995; CARLI; EAGLY, 2002). Em outras palavras, é como se no decorrer da jornada profissional essa barreira de vidro fosse percebida e dificultasse o desenvolvimento e progresso profissional das mulheres em comparação aos colegas do gênero masculino.

Conforme definido por Steil (1997, p. 62), esse teto é “uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional”. Diferentemente dos obstáculos explícitos, a literatura então sugere que essa sutil barreira é baseada em preconceitos, estereótipos de gênero, normas culturais arraigadas e práticas e políticas organizacionais injustas que favorecem implicitamente determinados grupos. Neste sentido, diversas pesquisas exploram o teto de vidro em termos de barreiras pessoais, sociais e organizacionais (TOWNSEND, 1997; LOMBARDI, 2006; BOTELHO; MORAES; CUNHA, 2008; SHARMA; KAUR, 2019).

Primeiramente, é preciso destacar que o teto de vidro é uma barreira invisível, mas poderosa, que obstrui o avanço profissional das mulheres em diversos setores da sociedade. Nesse contexto, Townsend (1997) destaca que o preconceito não se limita a atitudes individuais, estando incorporado em sistemas institucionais, criando uma barreira sistemática para o avanço profissional das mulheres. Os preconceitos de gênero, enraizados em diversas culturas, perpetuam a ideia de papéis distintos para ambos os gêneros. Essa mentalidade cria barreiras ao acesso das mulheres a cargos de alta responsabilidade, reforçando o teto de vidro, conforme evidenciado por Lombardi (2006).

Ademais, as normas culturais desempenham um papel significativo na manutenção das barreiras invisíveis, ao impor expectativas sociais limitantes em relação ao papel da mulher na família e sociedade. Os estudiosos Botelho, Moraes e Cunha (2008) aprofundam esse debate ao examinar as normas culturais, enraizadas em tradições antigas, que estabelecem padrões rígidos prejudiciais às aspirações profissionais das mulheres. As pressões para conciliar carreira e vida pessoal que geralmente são impostas apenas às mulheres tornam um desafio alcançar posições de liderança.

Além disso, práticas e políticas organizacionais frequentemente favorecem grupos específicos, o que reforça a desigualdade de gênero. Salários discrepantes, falta de programas de desenvolvimento específicos para mulheres e ausência de medidas para promover a diversidade contribuem para a persistência do teto de vidro, conforme ressaltam as autoras Sharma e Kaur (2019).

Ao analisar o *glass ceiling* também é imprescindível mencionar a perspectiva de Carneiro et al. (2022) sobre o tema. O autor lança luz sobre diversos fatores e focos de estudo que interferem no teto de vidro, destacando a complexidade do fenômeno. Dentre os fatores abordados pelos autores, é possível identificar elementos cruciais que moldam a experiência feminina no mundo corporativo. Em primeiro lugar, as responsabilidades familiares e domésticas desempenham um papel fundamental na manutenção dessas barreiras.

De acordo com Hirata e Kergoat (2007), as estruturas sociais ainda perpetuam a ideia de que as mulheres devem ser as principais responsáveis pelos cuidados familiares. Essa carga adicional de responsabilidades pode resultar em limitações para o desenvolvimento profissional, no que se refere à disponibilidade das mulheres para o trabalho, dificultando sua participação em projetos de maior visibilidade e assim, impactando diretamente as oportunidades de ascensão na carreira. Esse desequilíbrio entre as esferas pessoal e profissional configura um entrave significativo para o progresso feminino na carreira.

Ainda sobre as responsabilidades familiares, é relevante citar o adiamento da maternidade que, conforme discutido por Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010), é um fenômeno significativo no contexto profissional das mulheres. O temor de que a maternidade possa impactar negativamente a trajetória profissional muitas vezes leva as mulheres a postergar a decisão de ter filhos. Esse adiamento pode contribuir para a desigualdade de gênero ao criar uma janela de tempo restrita para o desenvolvimento da carreira antes que as responsabilidades familiares se intensifiquem. O dilema entre maternidade e carreira também é analisado por Doughney (2007), que afirma que a sociedade muitas vezes impõe expectativas contraditórias, exigindo que as mulheres desempenhem papéis de mãe e profissional de forma idealizada.

Com relação às mulheres que vivenciaram a maternidade, autores como Rapoport e Piccinini (2006) frisam a importância de conexões sociais para estas mulheres. A existência de uma rede de apoio sólida pode atenuar alguns dos desafios enfrentados pelas profissionais, proporcionando suporte emocional e prático. Essas redes podem influenciar positivamente o enfrentamento das pressões relacionadas à maternidade e à construção de oportunidades na jornada profissional.

No que diz respeito ao estereótipo de gênero, esta continua a ser uma barreira difícil de ser transposta. Carneiro et al. (2022) ressaltam como as expectativas sociais e culturais moldam a percepção das mulheres no ambiente de trabalho, muitas vezes relegando-as a funções tradicionalmente associadas ao gênero feminino. Esses estereótipos criam um ambiente propício para a discriminação, conforme evidenciam os estudos de Madalozzo e Blofield (2017), que destacam como práticas discriminatórias podem se manifestar em diversas formas, desde a remuneração desigual até a falta de reconhecimento pelo trabalho realizado, impactando diretamente a progressão na carreira.

A discriminação de gênero também se manifesta na dificuldade de acesso a redes de trabalho eficientes (*networking*). Ramos et al. (2022) destacam como as oportunidades profissionais muitas vezes surgem em ambientes informais, onde as conexões e relações interpessoais são cruciais. Em relação a isso, Reinhold (2005) aborda em seus estudos a relevância do acesso a redes de trabalho eficientes como um componente importante para o sucesso profissional e argumenta que, frequentemente, as mulheres enfrentam desafios na construção e participação em redes profissionais informais.

A estrutura organizacional, por sua vez, é um elemento que pode tanto perpetuar quanto combater o *glass ceiling*. Carneiro et al. (2022) apontam que políticas de equidade de gênero, programas de desenvolvimento profissional e a promoção de uma cultura inclusiva são

essenciais para a superação dessas barreiras. Empresas que adotam medidas efetivas tendem a criar um ambiente propício para a ascensão de mulheres, promovendo a diversidade e potencializando o talento feminino.

Para embasar e aprofundar o presente estudo, é importante revisar a literatura mais recente que estuda o fenômeno do *glass ceiling*, como é o caso de Sharma e Kaur (2019). As autoras abordam o teto de vidro enfrentado por mulheres no norte indiano, focando nas barreiras pessoais, organizacionais e sociais que afetam mulheres gerentes. Ao analisar 553 gerentes do sexo feminino nos setores bancário, hoteleiro e de tecnologia da informação, foi possível identificar que as barreiras organizacionais e sociais exercem uma influência negativa, impactando significativamente à progressão das mulheres no setor de serviços.

Adicionalmente, Cohen et al. (2020) investigaram as percepções do fenômeno *glass ceiling* no contexto da profissão contábil. O estudo teve abordagem quantitativa e contou com a aplicação de questionário e o uso de regressão logística. Através das respostas de 410 profissionais empregadas em contabilidade, foi identificado que o fenômeno é percebido nas empresas americanas, e que existem preconceitos, conscientes ou inconscientes, por parte dos líderes organizacionais do sexo masculino contra as promoções femininas para os níveis mais altos da profissão.

O estudo de Babic e Hansez (2021) contou com a participação de 320 mulheres em cargos gerenciais em uma organização belga na área da saúde. Os autores investigaram se as crenças e estereótipos que descrevem papéis sociais para homens e mulheres aumentam a percepção das gerentes a respeito do teto de vidro. Os resultados revelam que as gestoras percebem uma diferença na forma como são tratadas e consideradas pela organização e observam estereótipos negativos por parte de seus colegas de trabalho.

Paralelamente, a pesquisa de Tiron-Tudor e Faragalla (2022) teve como objetivo explorar as desigualdades de gênero existentes nas organizações contábeis, através de revisão da literatura, abrangendo o período de 1990 a 2020. Os resultados revelam que a desigualdade persiste nas organizações contábeis, apesar das mudanças organizacionais, e suas descobertas destacam a relevância de mais pesquisas de gênero em organizações para capturar a interseccionalidade do gênero com outras formas de desigualdade.

No contexto nacional, Anjos et al. (2023) identifica como as mulheres negras percebem a própria carreira profissional no mercado de trabalho. A partir dos dados das 52 contadoras que responderam ao questionário, concluiu-se que as pesquisadas negras que almejam cargos de gestão precisam ultrapassar obstáculos, como preconceitos raciais, sexuais

e socioeconômico, e empenhar-se mais do que as mulheres brancas, e muito mais do que os homens, evidenciando uma relação entre menores chances de conquistar cargos de liderança e desigualdades de gênero e raça.

Por sua vez, Nganga et al. (2023) analisam o conflito entre a vida profissional e pessoal de doutorandas brasileiras em Ciências Contábeis. A pesquisa contou com entrevistas a 13 doutorandas da área de contabilidade e indicou que estas mulheres precisam lidar com intensas pressões, principalmente aquelas que são mães. Os autores ressaltam que a divisão sexual do trabalho encontrada na sociedade é reproduzida também no ambiente acadêmico e, ainda constata difíceis escolhas femininas como o adiamento da vida pessoal, na decisão de postergar casamento e maternidade, frente à carreira acadêmica dessas mulheres.

3 METODOLOGIA

Para alcançar os objetivos propostos neste trabalho, foi realizada uma pesquisa de natureza descritiva, que de acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 52), “visa a descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. Quanto aos procedimentos, o estudo é classificado como levantamento (*survey*), que possui a vantagem do conhecimento direto da realidade à medida que os questionamentos sobre o comportamento que se deseja conhecer são realizados diretamente às próprias pessoas, tornando a pesquisa livre de interpretações subjetivas dos pesquisadores (GIL, 2008).

No que se refere à abordagem, foi utilizado o estudo quantitativo, visto que foram utilizadas estatística descritiva e teste não-paramétrico. Para os autores Prodanov e Freitas (2013), na abordagem quantitativa a pesquisa faz uso de técnicas de estatística, procurando traduzir em números os conhecimentos gerados.

Os dados foram coletados por meio de questionário desenvolvido no aplicativo eletrônico do Google Formulários e o seu envio compreendeu o período de junho a agosto de 2023, através do método denominado Bola de Neve Virtual, que consiste na divulgação do *link* de acesso ao questionário em rede social virtual ou através de e-mail (COSTA, 2018). No presente estudo, foi utilizada a rede de contatos profissionais *LinkedIn*, que contribuiu para a abrangência nacional da pesquisa.

As questões foram adaptadas da pesquisa de Souza, Voese e Abbas (2015) e embasadas nos principais fatores promovedores do teto de vidro encontrados nos estudos de Carneiro et al. (2022) e Ramos et al. (2022). Assim, o questionário foi estruturado em três seções: na seção A, foram realizadas 13 perguntas objetivas relacionadas ao perfil das entrevistadas; na seção B, foram introduzidas 14 questões, em escala tipo *likert*, sobre a cultura social em que as respondentes estão inseridas; e na seção C, foram abordadas 5 questões, em escala tipo *likert*, sobre o ambiente e a cultura organizacional das empresas em que as pesquisadas atuam.

A escala tipo *likert* empregada foi a de cinco pontos, em que os itens são divididos em 1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo parcialmente; 3 - Neutro; 4 - Concordo parcialmente; e 5 - Concordo totalmente. Esta escala mostra com precisão a opinião do entrevistado, além de apresentar facilidade e velocidade de uso (DALMORO; VIEIRA, 2013). Os autores ainda defendem a utilização do ponto neutro por ser uma opção que deixa o respondente mais à vontade ao expressar sua opinião.

Os questionários foram ainda submetidos a testes de validade. O pré-teste foi realizado com onze mulheres mestres e mestrandas em Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro a fim de aprimorar o questionário no que se refere à compreensão e agilidade no preenchimento. As sugestões dessas mulheres foram analisadas e adaptadas para a versão final do questionário.

Para o procedimento de análise dos dados, utilizou-se primeiramente da estatística descritiva com o objetivo de identificar as características das 70 mulheres que compõem a amostra inicial desta pesquisa. Em seguida, foram realizados testes não-paramétrico de *Pearson Chi-Square* (qui-quadrado), usados para verificar se existe associação entre dois grupos definidos e suas variáveis. Os testes foram desenvolvidos com o auxílio do *software* Stata, adotando-se o nível de significância de 10% ($\alpha = 0,10$).

Na primeira análise, a hipótese central baseia-se na ideia de que mulheres com filhos percebem e vivenciam mais fortemente os impactos do fenômeno teto do vidro em suas carreiras profissionais do que aquelas que não são mães. Em outros termos, a hipótese da investigação é a seguinte: a percepção das mulheres sobre os impactos do *glass ceiling* é significativamente afetada pela presença de filhos.

Posteriormente, é feito um recorte da amostra inicial, de modo a considerar somente as respondentes que são mães, formando uma subamostra de 24 mulheres. Na segunda análise, verifica-se, então, se há relação entre a presença de redes de apoio no cuidado infantil e as percepções e experiências das profissionais mães com relação às barreiras invisíveis do fenômeno teto do vidro. A segunda hipótese, portanto, consiste em: a percepção das mães sobre os impactos do *glass ceiling* é significativamente influenciada pela presença de redes de apoio.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise dos dados foi realizada a partir da discussão de dois tópicos, são eles: o perfil das participantes e a cultura social e organizacional. O primeiro tópico diz respeito aos aspectos sociodemográficos das pesquisadas, tais como a idade, o estado civil, a formação acadêmica, o cargo e a maternidade. No segundo tópico, são abordadas as percepções e experiências dessas mulheres na sociedade sobre temas como responsabilidade familiar e doméstica e estereótipos de gênero. Além disso, são apresentados o ambiente e as práticas das empresas em que essas mulheres atuam, a fim de identificar a contribuição da estrutura e cultura organizacional na carreira dessas profissionais.

4.1 O PERFIL DAS PARTICIPANTES

O presente estudo analisou os dados obtidos a partir de 70 questionários respondidos por mulheres das mais variadas idades e regiões do país. A primeira parte do questionário aborda a faixa etária, o estado civil, a localidade, a formação acadêmica, o cargo e a maternidade das respondentes. Na Tabela 1 é possível identificar parte dos dados coletados:

Tabela 1: Perfil das participantes

Grupo de Informações	Variáveis	n	%
Idade	Até 35 anos	43	61%
	De 36 a 41 anos	16	23%
	De 42 a 47 anos	7	10%
	De 48 anos ou mais	4	6%
Estado civil	Solteira	29	42%
	Casada	36	51%
	Separada/Divorciada	3	4%
	Viúva	2	3%
Região	Sul	7	10%
	Sudeste	56	80%
	Centro-Oeste	4	6%
	Nordeste	3	4%
	Norte	0	0%
Formação acadêmica	Contabilidade	34	49%
	Administração	15	21%
	Economia	2	3%
	Outros	19	27%
Maternidade	Com filho(s)	24	34%
	Sem filho	46	66%

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Quanto à formação acadêmica dessas mulheres, todas apresentam ensino superior completo, sendo 49% das respondentes formadas em Contabilidade. Em seguida, estão os cursos de Administração, com 21%, e de Economia, com 3%. É importante destacar que o enfoque da pesquisa está voltado para as mulheres da área de Ciências Sociais Aplicadas, composto neste trabalho pelos cursos de Contabilidade, Administração e Economia, que somam cerca de 73% da amostra. Os demais cursos citados nos questionários foram agrupados e analisados como contraponto na comparação dos resultados encontrados.

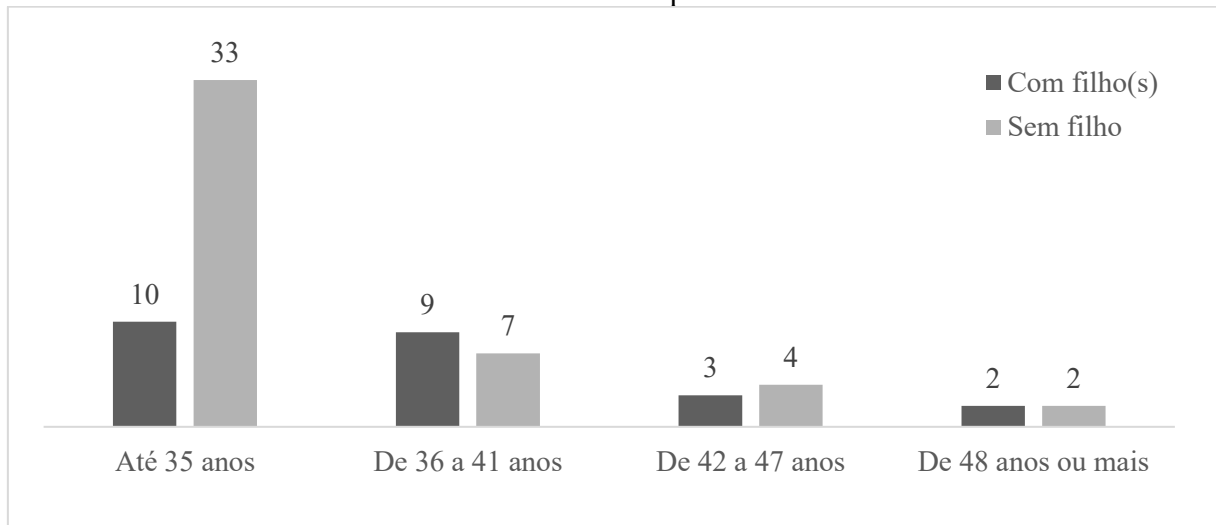
Com relação à faixa etária, foi possível identificar que 43 respondentes possuem idade inferior ou igual a 35 anos (61%), das quais 37 são da área de Ciências Sociais Aplicadas. Além disso, dentre as respondentes, 16 estão na faixa de 36 a 41 anos, com um percentual equilibrado entre mulheres de Finanças e Não Finanças. Sete estão na faixa de 42 a 47 anos, sendo 5 mulheres formadas em Contabilidade ou Administração. E, finalmente, na faixa etária de 48 anos ou mais encontram-se 4 mulheres, nenhuma delas sendo do ramo das Finanças.

Quanto ao estado civil das pesquisadas, embora autores como Guiginski e Wajnman (2019) e Sharma e Kaur (2019) apontem uma redução nas chances de inserção no mercado de trabalho e menor dedicação profissional para mulheres com cônjuge, o observado é que mulheres casadas são maioria das profissionais no presente estudo (51%), das quais 28 são mulheres que cursaram Contabilidade ou Administração.

Quando analisadas as regiões, a pesquisa mostrou que as participantes encontram-se predominantemente no Sudeste do país, cerca de 56 mulheres (80%), dentre elas 25 mulheres formadas em Contabilidade. E logo após, está a região Sul, com 7 pesquisadas, sendo 3 mulheres contabilistas. Esta distribuição acompanha o que foi divulgado pelo CFC (2023), em que a maior concentração de profissionais de contabilidade está no Sudeste, com cerca de 51,5%, seguida da região Sul, com 17,8% do total de profissionais do país.

Com relação à maternidade, observa-se que somente 24 das pesquisadas possuem filhos (34%), das quais 15 são mulheres da área de Finanças. Já as que não são mães somam um total de 46 respondentes, sendo 24 mulheres formadas em Contabilidade, 10 em Administração e 2 em Economia. Esse número significativo de mulheres da área das Ciências Sociais Aplicadas que não possuem filhos demonstra o esboçado por Nganga et al. (2023) quando descrevem que estas mulheres priorizam a vida acadêmica-profissional, optando por postergar a maternidade. Na sequência, o Gráfico 1 apresenta a quantidade de mulheres “mães” e “não mães” de acordo com as faixas etárias.

Gráfico 1: Maternidade por faixa etária



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Diversos autores, dentre os quais Virtala et al. (2006) e Aldrighi et al. (2016), apontam a idade como um fator para complicações maternas e obstétricas, tanto em relação à fertilidade, que reduz gradualmente após os 35 anos de idade, quanto à probabilidade de hipertensão arterial, diabetes gestacional e entre outros transtornos que tornam a maternidade mais complicada à medida que aumenta a faixa etária dessas mulheres. Apesar disso, nota-se, a partir do Gráfico 1, que 33 mulheres com idade inferior ou igual a 35 anos não possuem filhos, representando aproximadamente 77% do total de pesquisadas nesta faixa etária.

Em consonância com o estudo de Nganga et al. (2023) na esfera da Contabilidade, a pesquisa de Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) revela que mulheres executivas de grandes empresas continuam apostando em suas carreiras, ainda que isso leve ao adiamento da maternidade. Os autores explicam que o fenômeno ocorre pois há uma sobreposição do período inicial de ascensão na carreira profissional ao período mais adequado biologicamente para a reprodução feminina. Cunha, Rosa e Vasconcelos (2022) ainda indicam que esse processo de procrastinar a maternidade para idades mais avançadas tem ocorrido, principalmente, com mulheres com maior nível de escolaridade.

Com o intuito de identificar onde e como as pesquisadas estão inseridas no mercado, na Tabela 2 são detalhados o cargo e o tempo de experiência das respondentes no mercado de trabalho, assim como o ramo e o porte das empresas em que essas mulheres estão atuando.

Tabela 2: Status do trabalho

Grupo de informações	Variáveis	n	%
Cargo	Assistente	7	10%
	Analista	5	7%
	Coordenadora/Supervisora	10	14%
	Gerente	27	39%
	Diretora	12	17%
	Sócia	9	13%
Ramo da empresa	Indústria	2	3%
	Comércio	4	6%
	Serviço	64	91%
Porte da empresa	Micro	1	1%
	Pequeno	1	1%
	Médio	5	8%
	Grande	63	90%
Tempo de atuação no mercado	De 0 a 5 anos	6	9%
	De 6 a 10 anos	16	23%
	De 11 a 15 anos	24	34%
	De 16 anos ou mais	24	34%

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Os cargos foram reunidos em dois grupos, sendo o primeiro grupo formado pelos cargos considerados operacionais como os de assistente, analista, coordenadora e supervisora, e o segundo, composto por gerentes, diretoras e sócias. Do total das pesquisadas, percebe-se que 48 mulheres estão no segundo grupo, isto é, exercem cargos de alta gestão, sendo 34 profissionais da área das Ciências Sociais Aplicadas.

Quanto às organizações em que essas mulheres se encontram atualmente, cerca de 90% enquadram-se na classificação de grande porte. No que diz respeito ao ramo, a maioria corresponde ao ramo de serviços (91%), seguido de comércio (6%) e indústria (3%). Já com relação ao tempo de experiência no mercado de trabalho, a maior parte das respondentes possui mais de 11 anos de atuação.

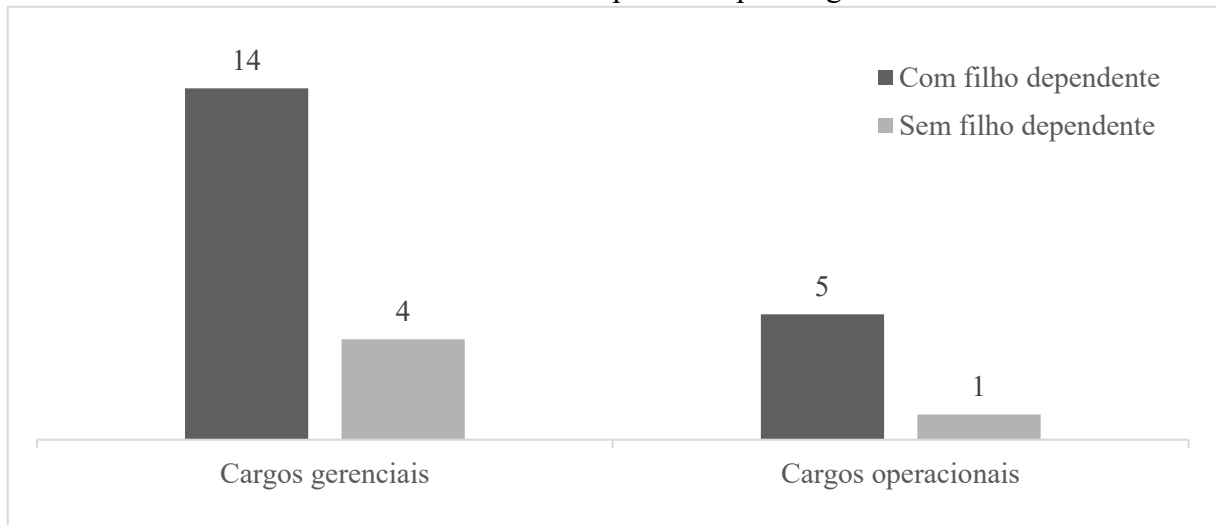
Desta maneira, pode-se afirmar que a amostra inicial deste estudo é composta, majoritariamente, por mulheres casadas e sem filhos, formadas da área de Ciências Sociais Aplicadas, com idade até 35 anos, ocupando cargos de alta gestão em empresas de grande porte no ramo de serviços. Dados do estudo de Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) denotam um cenário semelhante, em que a maioria das mulheres que alcançaram níveis elevados de gerência em grandes empresas estava na faixa etária de até 38 anos e não possuía filhos.

De acordo com Guiginski e Wajnman (2019), a presença de filhos, principalmente em idade pré-escolar, impacta de forma significativa a inserção de mulheres brasileiras no mercado de trabalho. Por sua vez, os resultados de Windsor e Auyeung (2006) verificam que o gênero e

a presença de filhos dependentes afetam o avanço das mulheres contabilistas para o nível de alta gestão, especialmente para o nível de sócia.

No presente estudo, são considerados filhos dependentes aqueles que geralmente estão em fase pré-escolar ou escolar e necessitam de cuidados diários, como alimentação e higiene em geral, assim como aqueles filhos que necessitam de cuidados especiais. A seguir, o Gráfico 2 mostra a frequência absoluta de filhos dependentes de acordo com os cargos ocupados pelas pesquisadas.

Gráfico 2: Filho dependente por cargo



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Sob a perspectiva das respondentes mães, 75% são mulheres que ocupam cargos gerenciais, enquanto 25% exercem cargos operacionais. Também é possível verificar que a maioria das profissionais mães possui filho dependente (79%). Em seguida, a fim de analisar a relação entre filho dependente e cargo, foi realizado o teste qui-quadrado, cujos resultados são apresentados abaixo.

Tabela 3: Filho dependente e cargo

Variável dependente	X ²	p
Cargo	0,316	0,574

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A partir da Tabela 3, verifica-se que não foi possível estabelecer uma associação estatisticamente significativa entre a existência de filhos dependentes e o nível do cargo ocupado pelas pesquisadas. Isto significa que possuir filhos que necessitam de cuidados diários,

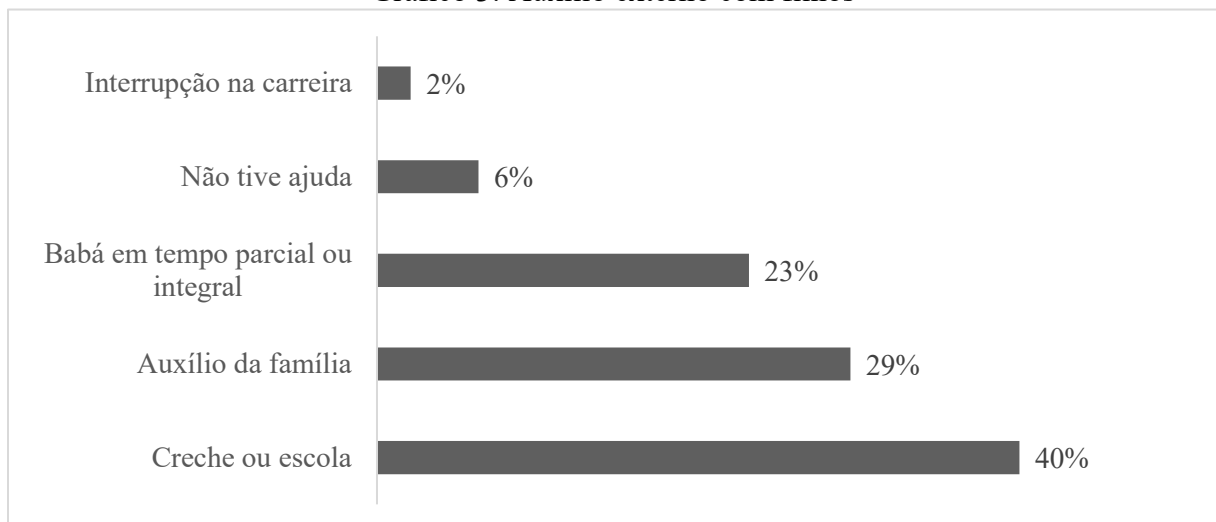
geralmente em idade pré-escolar ou escolar, não está relacionado aos patamares de cargo alcançados por estas profissionais.

As respondentes também foram questionadas acerca do cargo que ocupavam quando do nascimento de seus filhos. Das 18 pesquisadas mães que exercem cargos gerenciais, quatorze responderam que já ocupavam estes cargos quando do nascimento do primeiro filho, comprovando que a maioria vivenciou a maternidade após atingir um elevado nível hierárquico nas organizações. O mesmo foi observado por Rocha-Coutinho (2004) quando relata que as mulheres adiaram a maternidade para um momento de vida mais estabilizado, tanto em relação à realização profissional quanto à estabilidade financeira.

Por outro lado, Sousa et al. (2011) constatam que as dificuldades da carreira de mães jovens e tardias assemelham-se, pois, o que possibilita uma melhor administração das demandas profissionais e familiares consiste no acesso às redes formais e informais de apoio, como as creches, as babás e a ajuda familiar. Rossini (2021) também aponta que possuir uma rede de apoio estruturada no cuidado com os filhos reduz a sobrecarga das profissionais mães.

Neste sentido, para investigar a contribuição dessas redes de apoio, selecionou-se uma subamostra, composta apenas pelas respondentes mães. Isto é, foram excluídas da amostra inicial de 70 pesquisadas aquelas que afirmaram não possuir filhos, restando o total de 24 mulheres. No Gráfico 3, são apresentados os tipos de auxílio externo utilizados pelas pesquisadas mães durante a infância e pré-adolescência de seus filhos. É válido ressaltar que as respondentes puderam assinalar mais de uma opção de rede de apoio e, portanto, os dados encontram-se na forma de frequência percentual.

Gráfico 3: Auxílio externo com filhos



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Nota-se que os auxílios que mais foram utilizados pelas mulheres são as creches ou escolas (40%), seguido do auxílio da família (29%) e de babás em tempo parcial ou integral (23%). Constata-se também que dentre as respondentes há mães que não tiveram qualquer assistência durante a infância de seus filhos e aquelas que interromperam suas carreiras para dedicarem-se à maternidade.

Para Almeida (2007) mulheres de classe média conseguem suporte à educação e cuidado dos filhos com a rede de seus familiares. Paralelamente, Montali (2012) afirma que o acesso às instituições de educação infantil, como parte do apoio ao cuidado com as crianças, está relacionado a maior formalidade e a melhores remunerações dessas mulheres. A fim de verificar esta associação, foi realizado o teste qui-quadrado partindo da variável independente Cargo, visto que as remunerações aumentam conforme elevam-se os níveis hierárquicos organizacionais. Em seguida, na Tabela 4, são demonstrados os resultados desse teste.

Tabela 4: Cargo e auxílio externo com filhos

Variável dependente	X ²	p
Auxílio externa com filhos	0,727	0,394

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Diferentemente da relação que Montali (2012) menciona entre as redes de apoio e as ocupações femininas, verifica-se que não foi possível estabelecer uma associação estatisticamente significativa entre os cargos e o tipo de ajuda com os filhos. Isto porque o valor de p (ou p-valor) é maior que 0,10, significando que tanto mulheres de níveis operacionais quanto gerenciais da amostra tiveram acesso às redes de apoio no cuidado infantil.

4.2 A CULTURA SOCIAL E ORGANIZACIONAL

Neste tópico são abordadas as percepções e experiências das mulheres pesquisadas a respeito das barreiras sociais enfrentadas na ascensão de suas carreiras profissionais. Estas barreiras foram categorizadas da seguinte maneira: responsabilidade familiar e doméstica, equilíbrio entre vida profissional-pessoal, estereótipo de gênero e discriminação, conforme achados de autores como Carneiro et al. (2022) e Ramos et al. (2022) que identificam a “cultura da sociedade”, os “estereótipos de gênero”, as “barreiras de equilíbrio entre trabalho e família” e a “discriminação” como os principais obstáculos sociais à promoção das mulheres.

Segundo a metodologia adotada, na primeira análise verifica-se a relação entre a presença de filhos e os impactos sentidos das barreiras do fenômeno teto de vidro na carreira profissional dessas mulheres. Vale recordar que a pesquisa está voltada para as profissionais da área de Ciências Sociais Aplicadas e, portanto, os testes são realizados para a amostra total de 70 mulheres e feita a segregação das 51 profissionais formadas nos cursos de Contabilidade, Administração e Economia. Na Tabela 5 são apresentados alguns dos resultados do teste qui-quadrado partindo da variável independente Maternidade.

Tabela 5: Maternidade, família e trabalho

Afirmações	Amostra Total		Amostra Finanças	
	X ²	p	X ²	p
Equilíbrio entre vida profissional e pessoal				
As minhas responsabilidades familiares já dificultaram minha dedicação e promoção na carreira.	4,441	0,035	4,672	0,041
Acredito que a maternidade interrompe ou atrasa oportunidades femininas de promoção.	7,024	0,008	10,377	0,001
A minha carreira profissional adiou os meus planos para maternidade.	4,787	0,029	4,997	0,032
Responsabilidade familiar e doméstica				
Para mim é difícil conciliar a carreira com as responsabilidades familiares.	0,228	0,633	0,688	0,407
Eu não progredi na carreira tanto quanto os homens na empresa em que trabalho, pois escolhi priorizar minha vida pessoal e familiar.	3,717	0,054	1,388	0,239
Já tive dificuldade de realizar uma atividade do trabalho devido à responsabilidade com atividades domésticas.	1,181	0,277	0,219	0,640

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A partir dos dados presentes na Tabela 5, observa-se que as percepções e experiências acerca das barreiras de equilíbrio entre vida profissional e pessoal apresentam diferenças estatisticamente significativas entre as profissionais “mães” e “não mães” em ambas as amostras. Em outros termos, é possível identificar, garantindo um nível de significância de 5%, que a presença de filhos influencia nas percepções da barreira de equilíbrio entre trabalho e família.

Do ponto de vista das respondentes mães, da área de Finanças ou não, a maioria percebe que as responsabilidades familiares já dificultaram a dedicação e, até mesmo, a promoção na carreira, enquanto poucas respondentes que não possuem filhos têm a mesma opinião. Os achados desta pesquisa são semelhantes aos estudos de Hirata e Kergoat (2007) e Montali (2012) que constataam que a carga de responsabilidades familiares e domésticas

compromete em algum momento e grau o desenvolvimento e progresso profissional, principalmente, das mulheres casadas e com filhos.

Paralelamente, Doughney (2007) afirma que as responsabilidades de cuidar de outras pessoas frequentemente restringem o que muitas mulheres podem alcançar em suas carreiras e mais, as responsabilidades de cuidar dos filhos podem forçar interrupções nos chamados anos de idade ativa. Por este motivo, as profissionais precisam lidar com uma difícil escolha: ter filhos e sacrificar a carreira ou adiar a maternidade para prosseguir as suas carreiras.

Ainda de acordo com os resultados demonstrados na Tabela 5, é possível perceber que as afirmativas “Acredito que a maternidade interrompe ou atrasa oportunidades femininas de promoção” e “A minha carreira profissional adiou os meus planos para maternidade” apresentaram relevantes níveis de significância. Em ambas as afirmativas há maior concordância por parte das mulheres que não possuem filhos, revelando que essas profissionais optaram por postergar o momento de ter filhos e priorizaram a trajetória no trabalho, independentemente da área de formação das pesquisadas.

Resultados similares são apontados por Virtala et al. (2006) e Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) quando afirmam que o adiamento da maternidade tem sido uma estratégia profissional. Entretanto, os autores ainda salientam que esta pode ser uma prática que leva ao sofrimento de mulheres que possuem o desejo de ser mães, uma vez que a chance é alta dessas mulheres não conseguirem ou terem dificuldades para engravidar em momentos posteriores.

Quando analisados os resultados do teste qui-quadrado com relação às percepções das respondentes sobre a conciliação de sua responsabilidade familiar e doméstica com o trabalho, constata-se que não é possível estabelecer uma associação entre a maternidade e os impactos percebidos pelas pesquisadas. Há uma distribuição equilibrada entre as mulheres que concordam e as que discordam das assertivas “Para mim é difícil conciliar a carreira com as responsabilidades familiares” e “Já tive dificuldade de realizar uma atividade do trabalho devido à responsabilidade com atividades domésticas” nas duas amostras.

Quanto à afirmativa “Eu não progredi na carreira tanto quanto os homens na empresa em que trabalho, pois escolhi priorizar minha vida pessoal e familiar” é possível observar um valor de p (ou p -valor) inferior a 0,10, ou seja, pode-se dizer que há uma associação estatisticamente significativa para a amostra total de mulheres. No entanto, quando analisadas as mulheres formadas nos cursos de Contabilidade, Administração e Economia, não foi possível verificar diferenças relevantes das percepções entre as mulheres “mães” e “não mães”.

Em seguida, na Tabela 6, são apresentados os resultados do teste qui-quadrado partindo da variável independente Maternidade em relação as percepções e experiências das pesquisadas sobre estereótipo de gênero e discriminação.

Tabela 6: Maternidade e a discriminação

Afirmações	Amostra Total		Amostra Finanças	
	X ²	p	X ²	p
Estereótipo de gênero e Discriminação				
Eu sinto que fui discriminada no ambiente de trabalho com base no meu gênero.	3,457	0,063	3,547	0,060
Já ouvi falar que não sirvo para um cargo por ser mulher.	0,169	0,681	0,309	0,579
Já fui prejudicada em processo seletivo ou promoção por ser mulher.	0,087	0,768	0,147	0,701

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Destaca-se que a maioria das pesquisadas discordam das afirmativas “Já ouvi falar que não sirvo para um cargo por ser mulher” e “Já fui prejudicada em processo seletivo ou promoção por ser mulher”, indicando que não há relação entre a presença de filhos e a experiência da discriminação explícita no ambiente de trabalho, tanto para a amostra total quanto para a amostra de mulheres do ramo de Finanças. Tais resultados divergem dos estudos de Madalozzo e Blofield (2017) com relação à discriminação na contratação e de Aguiar e Siqueira (2007) no caso da discriminação na promoção de profissionais mães.

Entretanto, constata-se que a maioria das respondentes mães sentem que foram discriminadas com base no gênero no ambiente organizacional, enquanto grande parte das pesquisadas que não possuem filhos discorda desta afirmativa, demonstrando, em ambas as amostras, que há associação entre a maternidade e a percepção de preconceitos velados. Tal fato pode ser explicado pelo estereótipo de que as mulheres que têm filhos não são tão comprometidas com as organizações (WINDSOR; AUYEUNG, 2006).

Além disso, pesquisas como de Aycan (2004) e Reinhold (2005) mencionam que as mulheres, de modo geral, são excluídas das redes influentes de comunicação e de relacionamento das quais os seus colegas de trabalho do sexo masculino têm acesso. Simpson e Altman (2000) e Gammie et al. (2007) sugerem que existem redes de trabalho masculinas que resultam em uma sensação de isolamento e, até mesmo, falta de oportunidade para as profissionais mulheres, visto que estas redes de trabalho, ou *networking*, são importante canal de ascensão e continuidade na carreira.

A fim de verificar a associação entre a presença de filhos e as distintas percepções e experiências sobre *networking* e a contribuição da cultura organizacional na carreira profissional das pesquisadas, foram realizados testes qui-quadrado partindo da variável independente Maternidade e os resultados são apresentados a seguir.

Tabela 7: Maternidade e as organizações

Afirmações	Amostra Total		Amostra Finanças	
	X ²	p	X ²	p
Networking				
Por vezes eu me sinto excluída das redes e grupos informais da empresa em que trabalho.	1,580	0,209	0,907	0,341
Não tenho tempo para participar dessas redes e grupos informais devido às tarefas domésticas e familiares.	3,468	0,063	3,688	0,072
Práticas e políticas das organizações				
Eu recebo oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional tanto quanto os homens na empresa em que trabalho.	1,587	0,208	0,886	0,347
Eu recebo apoio organizacional suficiente para conciliar minha vida profissional e minhas responsabilidades domésticas.	0,051	0,722	0,264	0,607

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A partir dos resultados expostos na Tabela 7, verifica-se que não há diferenças estatisticamente significativas entre as mulheres “mães” e “não mães” no que diz respeito ao sentimento de exclusão das redes e grupos de trabalho, para ambas as amostras. Por outro lado, é possível notar que há associação entre a maternidade e a indisponibilidade para participar dessas redes de trabalho, ou *networking*, por conta da responsabilidade com as tarefas domésticas e familiares, garantindo o nível de significância de 10%.

Com relação às práticas organizacionais de treinamento e desenvolvimento profissional, percebe-se que a presença de filhos não afeta a experiência das pesquisadas, tanto na amostra total quanto na amostra de mulheres de Finanças. Isto porque a maioria das respondentes, “mães” ou “não mães”, concordam que recebem as mesmas oportunidades dadas aos homens na empresa em que trabalham, sugerindo que as organizações já identificaram a necessidade de políticas de mentoria e treinamento para contribuir que mulheres e homens tenham acesso igualitário a promoções e crescimento na empresa (CARNEIRO ET AL. 2022).

Da mesma forma, quando analisados os resultados do teste qui-quadrado com relação às experiências das respondentes sobre o apoio organizacional, constata-se que não é possível estabelecer uma associação, pois um relevante número de mulheres, das duas amostras, afirma

que não recebem suporte suficiente das empresas para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, sejam elas “mães” ou “não mães”.

Como já mencionado na metodologia, a segunda análise foi realizada com o intuito de verificar a associação entre as redes de apoio no cuidado com filhos e os impactos das barreiras do teto de vidro percebidos pelas respondentes mães. Assim como na primeira análise, os testes são realizados tanto para a amostra total, composta neste caso por 24 profissionais que possuem filhos, como para a amostra das 15 mulheres mães da área de Ciências Sociais Aplicadas. A Tabela 8 mostra alguns dos resultados do teste qui-quadrado partindo da variável Auxílio externo com filhos.

Tabela 8: Auxílio externo com filhos, família e trabalho

Afirmações	Amostra Total		Amostra Finanças	
	X ²	p	X ²	p
Equilíbrio entre vida profissional e pessoal				
As minhas responsabilidades familiares já dificultaram minha dedicação e promoção na carreira.	3,703	0,054	3,464	0,076
Acredito que a maternidade interrompe ou atrasa oportunidades femininas de promoção.	0,490	0,484	0,390	0,533
A minha carreira profissional adiou os meus planos para maternidade.	0,882	0,348	0,536	0,464
Responsabilidade familiar e doméstica				
Para mim é difícil conciliar a carreira com as responsabilidades familiares.	3,054	0,081	2,827	0,088
Eu não progredi na carreira tanto quanto os homens na empresa em que trabalho, pois escolhi priorizar minha vida pessoal e familiar.	2,579	0,108	2,143	0,143
Já tive dificuldade de realizar uma atividade do trabalho devido à responsabilidade com atividades domésticas.	3,601	0,058	2,946	0,086

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

No que se refere a barreira de equilíbrio entre trabalho e família, é possível verificar que a presença de redes de apoio no cuidado com filhos influencia as percepções femininas, uma vez que a maioria das mulheres que não tiveram auxílio externo percebe que a dedicação e a promoção na carreira foram afetadas pelas responsabilidades familiares, enquanto grande parte das respondentes que puderam contar com ajuda externa não identificou essa adversidade. Em outras palavras, pode-se afirmar que há uma associação entre a existência de redes de apoio e os impactos percebidos pelas respondentes no equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Tais resultados convergem com os estudos de Sousa et al. (2011), os quais evidenciam que as profissionais mães na tentativa de reduzir a sobrecarga da vida profissional e pessoal recorrem a divisão das responsabilidades domésticas e do cuidado com os filhos com variadas

redes de apoio, como cônjuge, familiares, empregados e instituições. Contudo, as autoras sinalizam que, apesar da presença dessas redes na conciliação do trabalho e maternidade, as mulheres sentem uma redução no tempo livre para a prática de lazer.

Ainda de acordo com os dados expostos na Tabela 8, é possível perceber que as afirmativas “Acredito que a maternidade interrompe ou atrasa oportunidades femininas de promoção” e “A minha carreira profissional adiou os meus planos para maternidade” apresentaram níveis de significância superior a 10% nas duas amostras. Isto porque a maioria das mulheres, tendo ou não ajuda no cuidado com os filhos, discorda de ambas as afirmativas.

Quando analisados os resultados do teste qui-quadrado com relação às assertivas “Já tive dificuldade de realizar uma atividade do trabalho devido à responsabilidade com atividades domésticas” e “Para mim é difícil conciliar a carreira com as responsabilidades familiares”, constata-se que as experiências de dificuldade das mulheres são influenciadas pela ausência de auxílio externo no cuidado com os filhos. Estes resultados apontam para a importância das redes de apoio que, de acordo Piccinini et al. (2002), contribuem para uma experiência mais positiva da maternidade e constituem um importante auxílio tanto para as mães jovens quanto para as mães experientes (RAPOPORT; PICCININI, 2006).

Em relação à afirmativa “Eu não progredi na carreira tanto quanto os homens na empresa em que trabalho, pois escolhi priorizar minha vida pessoal e familiar”, nota-se um valor de p (ou p-valor) superior a 0,10, não sendo possível verificar diferenças estatisticamente significativas, tanto na amostra total de mães quanto na amostra de mães formadas nos cursos de Contabilidade, Administração e Economia.

Na sequência, são exibidos os resultados do teste qui-quadrado partindo da variável independente Auxílio externo com filhos em relação as percepções e experiências das respondentes mães sobre estereótipo de gênero e discriminação.

Tabela 9: Auxílio externo com filhos e a discriminação

Afirmações	Amostra Total		Amostra Finanças	
	X ²	p	X ²	p
Estereótipo de gênero e Discriminação				
Eu sinto que fui discriminada no ambiente de trabalho com base no meu gênero.	3,636	0,057	2,946	0,086
Já ouvi falar que não sirvo para um cargo por ser mulher.	10,909	0,001	15,000	0,000
Já fui prejudicada em processo seletivo ou promoção por ser mulher.	1,309	0,253	4,286	0,038

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A partir dos dados apresentados na Tabela 9, destacam-se os relevantes níveis de significância da afirmativa “Já ouvi falar que não sirvo para um cargo por ser mulher” nas duas amostras analisadas, indicando que há forte relação entre as redes de apoio e a discriminação por gênero experimentada no ambiente de trabalho. Estes números são consequência do fato de que a maioria ou a totalidade das pesquisadas que teve acesso aos auxílios, formais ou informais, discordam da afirmativa, ao passo que as mães que não tiveram ajuda externa no cuidado infantil vivenciaram este tipo de discriminação.

De maneira semelhante, grande parte das respondentes que possuem apoio externo discordam da assertiva “Eu sinto que fui discriminada no ambiente de trabalho com base no meu gênero” enquanto todas as mulheres que não contaram com auxílio no cuidado com os filhos concordaram, indicando que há associação entre a existência de redes de apoio e as percepções sobre estereótipo de gênero no ambiente organizacional, tanto para a amostra total quanto para a amostra de mulheres do ramo de Finanças.

Por outro lado, observa-se que não há relação entre a presença de redes de apoio, formais ou informais, e ações discriminatórias percebidas pelas mulheres no processo seletivo ou na promoção de carreira na amostra total de mães, sendo possível identificar esta associação apenas quando analisada a amostra de mães da área de Ciências Sociais Aplicadas, em que o p-valor apresentado é inferior a 0,05.

Na Tabela 10, são demonstrados alguns dos resultados do teste qui-quadrado para a verificação da associação entre a existência de redes de apoio e as percepções e experiências das profissionais pesquisadas sobre *networking* e as práticas e políticas organizacionais.

Tabela 10: Auxílio externo com filhos e as organizações

Afirmações	Amostra Total		Amostra Finanças	
	X ²	p	X ²	p
Networking				
Por vezes eu me sinto excluída das redes e grupos informais da empresa em que trabalho.	0,458	0,498	0,268	0,605
Não tenho tempo para participar dessas redes e grupos informais devido às tarefas domésticas e familiares.	3,636	0,057	3,568	0,064
Práticas e políticas das organizações				
Eu recebo oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional tanto quanto os homens na empresa em que trabalho.	0,727	0,394	0,937	0,333
Eu recebo apoio organizacional suficiente para conciliar minha vida profissional e minhas responsabilidades domésticas.	1,091	0,296	1,607	0,205

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

De acordo com os dados da Tabela 10, verifica-se, nas duas amostras analisadas, que não há associação entre a ajuda com os filhos e a percepção de exclusão das redes e grupos informais de comunicação no trabalho. Entretanto, é possível notar diferenças estatisticamente significativas entre as mulheres que tiveram auxílio e as que não tiveram no que se refere à falta de tempo para participar dessas redes de trabalho, ou *networking*, devido às tarefas domésticas e familiares. O valor de p inferior a 0,10 confirma esta relação em ambas as amostras.

Em relação às práticas e políticas das empresas, observa-se que a presença de redes de apoio não influencia a percepção das respondentes quanto a oferta de treinamento e desenvolvimento profissional, tanto na amostra total quanto na amostra de mães do ramo de Finanças. Do mesmo modo, quando analisados os resultados do teste qui-quadrado com relação às experiências das pesquisadas sobre o apoio vindo das organizações, constata-se que não é possível estabelecer uma associação, pois grande parte das mulheres declaram que não recebem suporte suficiente das empresas para conseguir conciliar a vida profissional e pessoal.

5 CONCLUSÃO

A literatura destaca que mudanças sociais e organizacionais podem contribuir para a quebra do teto de vidro (SIMPSON; ALTMAN, 2000; GAMMIE ET AL., 2007). Portanto, os resultados desta pesquisa foram discutidos em termos da cultura social, seguido por uma reflexão sobre a contribuição da estrutura e cultura organizacionais na jornada profissional das mulheres, especialmente na carreira daquelas que são mães.

Com o objetivo de compreender os impactos das barreiras invisíveis do *glass ceiling* através da ótica das próprias mulheres, o presente estudo coletou dados por meio de questionário divulgado na rede social profissional *LinkedIn*, gerando uma amostra de 70 respondentes. Esta amostra foi composta, majoritariamente, por mulheres casadas e sem filhos, com nível superior na área de Ciências Sociais Aplicadas e idade até 35 anos, ocupando cargos de alta gestão em empresas de grande porte no ramo de serviços.

Mediante a análise dos resultados, constatou-se que não há relação entre o nível do cargo ocupado pelas pesquisadas e a presença de filhos dependentes. Em outros termos, possuir filhos que necessitam de cuidados diários, geralmente em idade pré-escolar ou escolar, não está relacionado aos patamares de cargo alcançados por estas profissionais. Uma justificativa para tal resultado refere-se ao fato de as mulheres optarem pelo planejamento da gravidez após o alcance de elevados níveis hierárquicos (VIRTALA ET AL., 2006; CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Por outro lado, pode-se afirmar que existe diferença significativa nas percepções acerca dos impactos do teto de vidro entre as mulheres “mães” e “não mães”. Isto porque foram observados p-valores abaixo de 0,10, denotando que há relação entre a presença de filhos e as percepções e vivências das barreiras sociais (equilíbrio trabalho-família e discriminação por gênero) e das barreiras organizacionais (disponibilidade de tempo para *networking*).

Sendo assim, os resultados deste estudo indicam que a maternidade está relacionada às dificuldades de dedicação e promoção na carreira profissional, indicando certo desequilíbrio entre as demandas de trabalho e família. Conforme evidenciado por Hirata e Kergoat (2007) e Montali (2012), a maior carga das atribuições familiares e domésticas às mulheres com filhos comprometem o desenvolvimento e progresso profissional.

Além disso, a presença de filhos influencia a percepção de discriminação de gênero no ambiente organizacional. Segundo Aguiar e Siqueira (2007), a maternidade é motivo de discriminação pois as mulheres são preteridas em momentos de promoção devido à ausência no

período de licença-maternidade e à suspeita de que não manterão o desempenho e a dedicação às atividades laborais da mesma maneira do período pré-gravidez.

Outros achados desta pesquisa estão relacionados à presença de redes de apoio no cuidado com os filhos. Nesta segunda análise, não foi possível estabelecer uma associação significativa entre o nível do cargo das respondentes e a existência de auxílio externo com os filhos, indicando que tanto mulheres de níveis operacionais quanto gerenciais da amostra tiveram acesso às redes de apoio.

No entanto, outras associações foram verificadas, considerando o nível de significância de 10%. Dentre elas, observou-se que a existência de rede de apoio influencia a percepção de mulheres quanto às suas responsabilidades familiar e doméstica e o equilíbrio profissional-pessoal. Em outras palavras, as profissionais que não tiveram auxílio externo perceberam que a dedicação e a promoção na carreira são afetadas pelas responsabilidades familiares, enquanto as respondentes que puderam contar com ajuda externa no cuidado infantil não identificaram essa adversidade.

É imprescindível destacar que as percepções sobre a dificuldade de conciliar a carreira com as responsabilidades familiares e a dificuldade de realizar atividades laborais por conta de demandas domésticas não foram associadas à presença de filhos, mas à presença de redes de apoio. Tais resultados implicam que a maternidade não afeta a conciliação do trabalho-família, sendo esta influenciada pela existência de redes de apoio, formal ou informal, no cuidado com os filhos.

Diversos autores sinalizam a importância dessas redes de apoio no cuidado infantil para uma melhor administração da dupla ou, muitas vezes, tripla jornada das mulheres (SOUSA ET AL., 2011; ROSSINI, 2021). Neste estudo, os auxílios que mais foram utilizados pelas respondentes mães são as creches ou escolas (40%), seguido do auxílio da família (29%) e de babás em tempo parcial ou integral (23%). Acerca das creches, Bruschini (2009) ainda relata que são uma das principais políticas de conciliação entre trabalho e família.

No que se refere aos preconceitos e discriminações de gênero, as pesquisadas que tiveram ajuda externa com os filhos não vivenciaram tais situações no ambiente de trabalho, ao passo que as mães que não tiveram qualquer auxílio vivenciaram este tipo de discriminação, indicando que há associação entre a existência de redes de apoio e as percepções sobre estereótipo de gênero no ambiente organizacional.

Notou-se também diferenças estatisticamente significativas entre as mulheres que tiveram auxílio e as que não tiveram auxílio no que diz respeito à falta de tempo para participar

das redes de trabalho (*networking*) por conta das tarefas domésticas e familiares. Da mesma forma, foi identificada a relação entre a presença de filhos e a indisponibilidade para participar dessas redes de trabalho, as quais permitem conexões e relações interpessoais importantes para a ascensão profissional (REINHOLD, 2005).

Cabe ressaltar que em relação às práticas e políticas das empresas, observou-se que tanto a presença de filhos quanto a existência de redes de apoio não influenciaram a percepção das pesquisadas quanto ao suporte vindo das organizações. Isto porque grande parte das mulheres respondentes declaram que não recebem apoio organizacional suficiente para conseguir conciliar a vida profissional e pessoal. Estes resultados fornecem às empresas um alerta para elaboração de estratégias corporativas que visem solucionar o conflito trabalho-família e propiciar uma maior equidade de gênero.

Por fim, conclui-se que, apesar do movimento em direção a uma maior igualdade de direitos na sociedade em termos de responsabilidades domésticas e familiares e uma maior preocupação das empresas com a questão da diversidade, as mulheres ainda têm identificado um progresso profissional limitado, principalmente, pela maternidade e pela ausência de redes de apoio no cuidado infantil.

Quanto às limitações de pesquisa, pode-se mencionar o número reduzido de respondentes, o que impossibilitou ampliar as alternativas de análise dos dados. Destaca-se também as dificuldades naturais de coleta de dados com a técnica de questionário *online*, com uma possível resistência das respondentes na tentativa de proteger a privacidade de suas informações.

Assim, para pesquisas futuras, sugere-se ampliar a quantidade de pesquisadas e produzir dados por meio de entrevistas para melhor acompanhar os efeitos do *glass ceiling*. Outra sugestão é aprofundar a análise e observar também a perspectiva dos profissionais do sexo masculino, confrontando com os resultados encontrados.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, G.; SIQUEIRA, M. V. Diversidade Cultural no Trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 31., 2007, Rio de Janeiro – RJ. **Anais eletrônicos** [...]. Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. Disponível em: https://arquivo.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=NzMzNQ==. Acesso em: 20 nov. 2023.
- ALDRIGHI, J.; WALL, M.; SOUZA, S. R.; CANCELA, F. The experiences of pregnant women at an advanced maternal age: an integrative review. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 50, n. 3, p. 509-518, 2016.
- ALMEIDA, L. Mãe, cuidadora e trabalhadora: as múltiplas identidades de mães que trabalham. **Revista do Departamento de Psicologia da UFF**, v. 19, n. 2, p. 411-422, 2007.
- ANJOS, L. dos; FURTADO, P.; SILVA, S. M. da; SAUERBRONN, F.; CASA NOVA, S.; CRUZ, C. da. Um retrato da desigualdade racial no mercado contábil produzido pela ótica das mulheres negras do Rio de Janeiro. **Pensar Contábil**, v. 25, n. 86, p. 4-15, 2023.
- ARAÚJO, V.; RIBEIRO, E. Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 33, n. 2, p. 196-217, 2002.
- AYCAN, Z. Key success factors for women in management in Turkey. **Applied Psychology: An International Review**, v. 53, n. 3, p. 453-477, 2004.
- BABIC, A.; HANSEZ, I. The glass ceiling for women managers: antecedents and consequences for work-family interface and well-being at work. **Frontiers in Psychology**, v. 12, art. 618250, 2021.
- BERTRAND, M.; BLACK, S.; JENSEN, S.; LLERAS-MUNEY, A. Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway. **Review of Economic Studies**, v. 86, n. 1, p. 191-239, 2019.
- BOTELHO, L.; MORAES, L.; CUNHA, C. Ascensão profissional feminina: um caminho bem mais tortuoso do que se imagina. *In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO*, 8., 2008, Florianópolis – SC. **Anais eletrônicos** [...]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2008. Disponível em: http://www.fazendogenero8.ufsc.br/sts/ST25/Cunha-Botelho-Moraes_25.pdf. Acesso em: 28 out. 2023.
- BRASIL, L.; PEREIRA, A.; MACHADO, V. L. A inserção do gênero feminino na empresa vis-à-vis a participação feminina na população economicamente ativa: um estudo de caso da Companhia Energética do Paraná (COPEL). **Revista Gestão e Sociedade**, v. 3, n. 5, p. 95-113, 2009.
- BRUSCHINI, M. C.; RICOLDI, A. Família e Trabalho: difícil conciliação para mães trabalhadoras de baixa renda. **Cadernos de Pesquisa**, v. 39, n. 136, p.93-123, 2009.

CARLI, L.; EAGLY, A. Gender, hierarchy, and leadership: an introduction. **Journal of Social Issues**, v. 57, n. 4, p. 629-636, 2002.

CARNEIRO, L.; GOMES, D.; CRUZ, A. P.; FRARE, A. Glass ceiling: a study on the factors of this phenomenon in Brazil from the perception of women managers. **SINERGIA: Revista do Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis**, v. 26, n. 1, p. 173-185, 2022.

CARVALHO NETO, A.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE-eletrônica**, v. 9, n. 1, art. 3, 2010.

COHEN, J.; DALTON, D.; HOLDER-WEBB, L.; MCMILLAN, J. An analysis of glass ceiling perceptions in the accounting profession. **Journal of Business Ethics**, v. 164, p. 17-38, 2020.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero**. 2023. Disponível em: <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>. Acesso em: 15 nov. de 2023.

COSTA, B. R. Bola de Neve Virtual: o uso das redes sociais virtuais no processo de coleta de dados de uma pesquisa científica. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v.7, n.1, p. 15-37, 2018.

CUNHA, M.; ROSA, A. M. P.; VASCONCELOS, M. R. Evidências e fatores associados ao fenômeno de adiamento da maternidade no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, p. 1-24, 2022.

DALMORO, M.; VIEIRA, K. Dilemas na construção de escalas tipo likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? **Revista Gestão Organizacional**, v. 6, n. 3, p. 161-174, 2013.

DOUGHNEY, J. Women and leadership in Corporate Australia: questions of Preference and 'Adaptive Preference'. **Advancing Women in Leadership**, v. 23. p. 1-12, 2007.

FIGUEIRA, S. A. **Uma nova família? O moderno e o arcaico na família de classe média brasileira**. 1. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 1987.

FLECK, A. C.; WAGNER, A. A mulher como a principal provedora do sustento econômico familiar. **Psicologia em Estudo**, v. 8, num. esp., p. 31-38, 2003.

FLYNN, A.; EARLIE, E. K.; CROSS, C. Gender equality in the accounting profession: one size fits all. **Gender in Management: An International Journal**, v. 30, n. 6, p. 479-499, 2015.

FROTA, L. M. da. **Mães antes do tempo: a construção da identidade em adolescentes de classe média**. 2003. 110f. Dissertação (Mestrado em Estudos Interdisciplinares de Comunidades e Ecologia Social) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2003.

GAMMIE, E.; GAMMIE, B.; MATSON, M.; DUNCAN, F. **Women of ICAS reaching the top: the demise of the glass ceiling**. 1. ed. Edinburgh: The Institute of Chartered Accountants of Scotland, 2007.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, p. 1-26, 2019.

HAUSSMANN, D.; VOGT, M.; HEIN, N.; DA SILVA, M. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise na área de ciências sociais aplicadas. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 37, n. 3, p. 129-148, 2018.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa** (Fundação Carlos Chagas), v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Resumo Técnico do Censo da Educação Superior 2021**. Brasília, DF: INEP, 2023. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2021.pdf. Acesso em: 2 nov. 2023.

LAFFIN, M. **De Contador a Professor: a trajetória da docência no ensino superior de contabilidade**. 2002. 203 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

LAZZARETTI, K.; GODOI, C.; CAMILO, S.; MARCON, R. Gender diversity in the boards of directors of Brazilian businesses. **Gender in Management: An International Journal**, v. 28, n. 2, p. 94-110, 2013.

LIMA, P.; PORTELA, R. Mulheres na política: ações buscam garantir maior participação feminina no poder. *In: Agência Senado*. [S. l.], 27 maio 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/05/aliados-na-luta-por-mais-mulheres-na-politica>. Acesso em: 8 dez. 2023.

LOMBARDI, M. R. Engenheira & Gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. **Revista Tecnologia e Sociedade**, v. 2, n. 3, p. 63-86, 2006.

MADALOZZO, R. CEOs e composição do Conselho de Administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 1, p. 126-137, 2011.

MADALOZZO, R.; BLOFIELD, M. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Revista Estudos Feministas**, v. 25, n. 1, p. 215-240, 2017.

MARQUES, T. C. **O voto feminino no Brasil**. 2. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2019.

MEINHARD, V. R.; FARIA, J. H. Representatividade das mulheres na hierarquia de empresas: estudo de caso com base no Women's Empowerment Principles. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 19, n. 1, p. 33-60, 2020.

MORRISON, A.; SCHREIBER, C.; PRICE, K. **A glass ceiling survey: benchmarking barriers and practices**. 1. ed. Greensboro: Center for Creative Leadership, 1995.

MONTALI, L. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho e as políticas sociais. *In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS*, 18., 2012, Águas de Lindoia – SP. **Anais eletrônicos** [...]. Águas de Lindoia: ABEP, 2012. Disponível em: [http://www.abep.nepo.unicamp.br/xviii/anais/files/ST1\[636\]ABEP2012.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/xviii/anais/files/ST1[636]ABEP2012.pdf). Acesso em: 12 out. 2023.

NGANGA, C.; CASA NOVA, S.; SILVA, S. M.; LIMA, J. P. Há tanta vida lá fora! Work-life conflict, mulheres e pós-graduação em contabilidade. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 27, n. 2, 2023.

PICCININI, C. A.; RAPOPORT, A.; LEVANDOWSKI, D.; VOIGT, P. Apoio social percebido por mães adolescentes e adultas: da gestação ao terceiro mês de vida do bebê. **Psico (Porto Alegre)**, v. 33, n. 1, p. 9-35, 2002.

PROBST, E. R.; RAMOS, P. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2013.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2.ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAMDHONY, D.; OOGARAH-HANUMAN, V.; SOMIR, N. Career progression of women in accounting – The case of Mauritius. **International Journal of Humanities and Applied Sciences**, v. 2, n. 1, p. 22-28, 2013.

RAMOS, A.; LATORRE, F.; TOMÁS, I.; RAMOS, J. TOP WOMAN: Identifying barriers to women's access to management. **European Management Journal**, v. 40, p. 45-55, 2022.

RAPOPORT, A.; PICCININI, C. A. Apoio social e experiência da maternidade. **Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano**, v. 16, n. 1, p. 85-96, 2006.

REINHOLD, B. Smashing glass ceilings: why women still find it tough to advance to the executive suite. **Journal of Organizational Excellence**, v. 24, n. 3, p. 43-55, 2005.

RIBEIRO, M. F. **Contabilidade e Gênero: as mulheres e a profissão de Contabilista Certificado**. 2019. 90 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho, Braga, 2019.

ROCHA-COUTINHO, M. L. Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. **Temas em Psicologia da SBP**, v. 12, n. 1, p. 2-17, 2004.

- ROSSINI, A. P. **Vivências de mães-trabalhadoras acerca das demandas e recursos laborais em modalidades alternativas de trabalho**. 2021. 186 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Ciências da Vida, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2021.
- SHARMA, S.; KAUR, R. Glass ceiling for women and work engagement: the moderating effect of marital status. **FIIB Business Review**, v. 8, n. 2, p. 132-146, 2019.
- SANTOS, C. M.; CARVALHO NETO, A.; CAEIRO, M.; VERSIANI, F.; MARTINS, M. As mulheres estão quebrando as três paredes de vidro? Um estudo com empreendedoras mineiras. **Revista Economia & Gestão**, v. 16, n. 45, p. 126-149, 2016.
- SERAFIM, M. C.; BENDASSOLLI, P. F. Carreiras anticoncepcionais. **GV Executivo**. Especial Mulheres, v. 5, n. 2, 2006.
- SILVA, S. M. **Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil**. 2016. 230 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.
- SIMÕES, F.; HASHIMOTO, F. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Revista Vozes dos Vales**, Minas Gerais, v. 1, n. 2, p. 1-25, 2012.
- SIMPSON, R.; ALTMAN, Y. The time bounded glass ceiling and young women managers: career progress and career success – evidence from the UK. **Journal of European Industrial Training**, v. 24, n. 2, p. 190-198, 2000.
- SOUSA, I.; TEIXEIRA, K. M.; LORETO, M. D.; BARTOLOMEU, T. A. “... Não tem jeito de eu acordar hoje e dizer: hoje eu não vou ser mãe!”: trabalho, maternidade e redes de apoio. **Oikos: Família e Sociedade em Debate**, v. 22, n.1, p. 46-63, 2011.
- SOUZA, F.; VOESE, S.; ABBAS, K. Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o glass ceiling? **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 8, n. 2, p. 244-270, 2015.
- STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.
- TIRON-TUDOR, A.; FARAGALLA, W. Intersections of women’s identities in professional accountancy careers. **Qualitative Research in Accounting and Management**, v. 19, n. 5, p. 564-603, 2022.
- TOWNSEND, B. Breaking through: the glass ceiling revisited. **Equal Opportunities International**, v. 16, n. 5, p. 4-13, 1997.
- VANALLI, A. C.; BARHAM, E. J. A demanda para políticas públicas adicionais para trabalhadores com filhos pequenos: o caso de professoras. **Revista Temas em Psicologia**, v. 16, n. 2, p. 231-241, 2008.

VIRTALA, A.; KUNTTU, K.; HUTTUNEN, T.; VIRJO, I. Childbearing and the desire to have children among university students in Finland. **Acta Obstetricia et Gynecologica**, v. 85, n. 3, p. 312-316, 2006.

VOGT, M.; BARBOSA, E.; SILVA, M.; SCHMITZ, A. P. The wage gap in accounting positions. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 2, p. 336-352, 2020.

WINDSOR, C.; AUYEUNG, P. The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 17, n. 6, p. 828-844, 2006.