

Transformando realidades: Uma análise dos relatórios das comissões do CRC mulher



<https://doi.org/10.56238/sevened2023.007-092>

Elizabeth Aline de Sousa

Mestranda em Economia – UFPA

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-6515-0179>

E-mail: beth-dourado@hotmail.com

Eva Schran de Lima

Graduada em Ciências Contábeis

UNICENTRO

E-mail: evaschan@yahoo.com.br

Janaina dos Santos Canindé

Graduada em Ciências Contábeis

Faculdade de Estudos Avançados do Pará – FEAPA

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9980-6510>

E-mail: Janaina-contadora@hotmail.com

Marlise Alves Silva Teixeira

Graduada em Ciências Contábeis

Universidade Federal de SC - UFSC

E-mail: contato@marlisealves.com.br

Sandy Patrycia Teixeira Sena

Graduada em Ciências Contábeis

Centro Universitário Metropolitano da Amazônia - UNIFAMAZ

ORCID: <https://orcid.org/0009-009-1364-8192>

E-mail: sandy_sena7@outlook.com

RESUMO

O presente trabalho se propõe a realizar uma análise detalhada dos relatórios das comissões do CRC Mulher, com o objetivo de compreender e revelar a força feminina que tem impulsionado transformações no campo profissional e na equidade de gênero. Embasando-se em referências de artigos científicos relevantes, será realizado um mergulho profundo nos relatórios das comissões, visando identificar as conquistas alcançadas pelas mulheres e as principais temáticas abordadas. Sendo assim, este trabalho assume como objetivo geral o de Analisar os relatórios das comissões do CRC Mulher, destacando questões relacionadas a promoção da equidade de gênero e no empoderamento feminino no campo contábil. A metodologia adotada foi a análise de conteúdo. A partir dos resultados obtidos, observamos que a maioria dos relatórios apresentou dados de reconhecimento sobre a importância das comissões da mulher em seus respectivos CRCs, destacando a atuação dessas comissões na promoção de eventos, palestras, encontros e campanhas relacionadas a questões de gênero e empoderamento feminino no âmbito contábil. Além disso, percebemos a valorização da troca de experiências e do apoio mútuo entre as mulheres contadoras, fortalecendo a sororidade e a união entre elas.

Palavras-chave: Comissão da mulher, Relatórios, Profissão contábil.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho se propõe a realizar uma análise detalhada dos relatórios das comissões do CRC Mulher, com o objetivo de compreender e revelar a força feminina que tem impulsionado transformações no campo profissional e na equidade de gênero. Embasando-se em referências de artigos científicos relevantes, será realizado um mergulho profundo nos relatórios das comissões, visando identificar as conquistas alcançadas pelas mulheres e as principais temáticas abordadas.

Diversos estudos científicos têm destacado a importância da participação ativa das mulheres em áreas tradicionalmente dominadas por homens, como a contabilidade. Pesquisas como o estudo de



Johnson e Smith (2020) têm evidenciado que a inclusão e a promoção de mulheres em cargos de liderança podem gerar benefícios organizacionais significativos, como maior diversidade de perspectivas, aumento da criatividade e inovação, além de contribuir para a representatividade e o empoderamento feminino.

Ao analisar os relatórios das comissões do CRC Mulher, busca-se compreender de que forma as mulheres têm sido protagonistas de mudanças e avanços no cenário contábil. Estudos como o de Silva e Souza (2018) têm demonstrado que as comissões do CRC Mulher têm se dedicado a temas relevantes, como a promoção da igualdade salarial, o incentivo à capacitação profissional das mulheres, a luta contra o assédio e a discriminação de gênero, entre outros.

Através de uma análise cuidadosa dos relatórios, pretende-se evidenciar as estratégias adotadas, os desafios enfrentados e os resultados obtidos pela participação ativa das mulheres nas comissões do CRC Mulher. Com base em estudos como o de Santos et al (2022), que ressaltam a importância das ações afirmativas e políticas de inclusão para promover a equidade de gênero, este trabalho busca contribuir para o fortalecimento e a visibilidade do trabalho realizado pelas mulheres no campo contábil.

Desse modo, espera-se que este estudo possa proporcionar uma compreensão mais aprofundada sobre os avanços alcançados pelas mulheres no âmbito do CRC Mulher, auxiliando na identificação de oportunidades de melhorias e no fortalecimento das ações que visam promover a igualdade de gênero e o empoderamento feminino no campo contábil.

Para tanto, assume-se a seguinte questão problema: Como os relatórios das comissões do CRC Mulher têm influenciado na promoção da equidade de gênero e no empoderamento feminino no campo contábil?

Sendo assim, este trabalho assume como objetivo geral o de Analisar os relatórios das comissões do CRC Mulher, destacando questões relacionadas a promoção da equidade de gênero e no empoderamento feminino no campo contábil.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GESTÃO FEMININA

A gestão feminina tem ganhado destaque nas últimas décadas, e a contabilidade não é uma exceção. No entanto, mesmo com os avanços alcançados, as mulheres contadoras ainda enfrentam desafios significativos no ambiente profissional.

De acordo com Jamieson (1991), existe as barreiras que impedem as mulheres de atingir posições de liderança e ascensão na carreira. Essa barreira é resultado de normas e preconceitos sociais que dificultam o acesso das mulheres a cargos de poder e influência.



Johnson *et al.* (2020) ressaltam que as mulheres enfrentam estereótipos negativos relacionados às habilidades de negociação e ao desejo de obter recompensas financeiras. Esses estereótipos podem afetar a forma como as mulheres percebem a comissão e sua disposição para buscar uma remuneração mais justa e igualitária.

Brown e Green (2021) enfatizam a importância de critérios claros de avaliação e recompensa, bem como a eliminação de viés de gênero na distribuição dos benefícios. Isso contribuirá para uma percepção mais positiva e motivadora da comissão, fortalecendo a gestão feminina e promovendo a igualdade de oportunidades na área contábil.

Eagly e Carli (2007) encontraram evidências de que, quando as mulheres ocupam posições de liderança, elas tendem a adotar um estilo de liderança mais colaborativo e orientado para o desenvolvimento de equipes, contribuindo para um clima organizacional mais positivo e uma maior satisfação dos funcionários.

Hoobler, Wayne e Lemmon (2011) descobriram que a presença de mulheres nos conselhos de administração está positivamente relacionada ao desempenho financeiro das empresas, indicando que a diversidade de gênero na gestão pode trazer benefícios tangíveis para as organizações.

A seção seguir, apresenta uma construção teórica que debate sobre mulheres que inspiram outras mulheres, contextualizando com os objetivos traçados para este estudo.

2.2 MULHERES QUE INSPIRAM OUTRAS MULHERES

No contexto profissional, o poder da inspiração e do apoio entre mulheres tem sido objeto de estudos que buscam compreender seu impacto na carreira e no desenvolvimento profissional. Pesquisadores como Ibarra *et al.* (2013), Koenig *et al.* (2011), Grant e Dumas (2018) e Stahl *et al.* (2020) têm explorado a importância das mulheres líderes que compartilham suas experiências, atuam como mentoras e servem como modelos inspiradores para outras mulheres no ambiente de trabalho.

Em uma pesquisa conduzida por Silva e Souza (2018) no ambiente corporativo brasileiro, foi observado que mulheres que tiveram modelos femininos bem-sucedidos no trabalho foram mais propensas a buscar oportunidades de crescimento e a se destacar em suas carreiras.

Ibarra *et al.* (2013), demonstram em seu estudo que mulheres líderes que compartilham suas experiências pessoais, desafios superados e estratégias de sucesso podem servir como modelos inspiradores para outras mulheres, ajudando a aumentar sua autoconfiança e ambição na busca de objetivos profissionais.

Com base em uma pesquisa realizada por Koenig *et al.* (2011), há evidências de que as mulheres em posições de liderança que atuam como mentoras de outras mulheres podem desempenhar um papel fundamental no desenvolvimento de habilidades, na ampliação de redes de contatos e no incentivo ao crescimento profissional das mulheres mentes.



Grant e Dumas (2018) discorrem que as mulheres que têm modelos femininos bem-sucedidos e inspiradores no trabalho têm maior probabilidade de buscar objetivos ambiciosos e superar as barreiras de gênero, impulsionando sua própria carreira.

Em um estudo realizado por Rocha *et al.* (2019), foi investigada a influência de mulheres líderes como modelos de inspiração para outras mulheres. Os resultados mostraram que as mulheres que tinham contato com líderes femininas relataram maior motivação, autoconfiança e projeção em suas carreiras.

Stahl *et al.* (2020) destacaram que as mulheres líderes que estabelecem relacionamentos de mentoria e oferecem suporte a outras mulheres podem ter um impacto significativo na promoção do desenvolvimento profissional e no aumento da confiança e aspirações de carreira das mulheres que são inspiradas por elas.

Oliveira *et al.* (2020), analisaram as percepções de mulheres em cargos de liderança sobre seu papel como inspiração para outras mulheres. As participantes destacaram a importância de compartilhar experiências, orientar e apoiar outras mulheres na busca de seus objetivos profissionais.

Os estudos nos convidam a refletir sobre a importância de encorajar e valorizar a presença de mulheres inspiradoras no ambiente profissional. Ao compartilharem suas experiências, atuarem como mentoras e servirem de exemplo de sucesso, elas ajudam a construir uma cultura de apoio e crescimento para as mulheres. Essas interações são fundamentais para quebrar as barreiras de gênero e promover a igualdade de oportunidades, criando um ambiente mais inclusivo e diversificado.

Esses exemplos evidenciam como estudos têm investigado o papel das mulheres que inspiram outras mulheres no ambiente de trabalho, mostrando a influência positiva que esses modelos femininos podem ter no desenvolvimento de carreira, na superação de barreiras de gênero e na promoção de redes de apoio entre as mulheres profissionais.

2.3 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

A inteligência emocional desempenha um papel significativo na atuação profissional feminina, influenciando diretamente o desenvolvimento de competências, as interações interpessoais e a capacidade de liderança das mulheres no ambiente de trabalho. Diversos estudos destacam a importância dessa habilidade no contexto profissional, especialmente para as mulheres, que enfrentam desafios específicos relacionados à sua trajetória e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

De acordo com Goleman (1995), a inteligência emocional é composta por habilidades como o autoconhecimento, a autogestão, a empatia e o relacionamento interpessoal. Essas habilidades são cruciais para o sucesso profissional, uma vez que permitem às mulheres compreender e gerenciar suas emoções, lidar com situações de estresse e estabelecer relações de qualidade com colegas, subordinados e superiores.



Estudos realizados por Brackett e Mayer (2003) apontam que a inteligência emocional está diretamente relacionada ao desempenho profissional, contribuindo para a tomada de decisões eficazes, a resolução de conflitos e a habilidade de adaptação a mudanças no ambiente de trabalho. Essas competências são especialmente relevantes para as mulheres, que muitas vezes enfrentam desafios adicionais devido a estereótipos de gênero e expectativas sociais.

No contexto específico da atuação profissional feminina, a inteligência emocional pode desempenhar um papel importante na superação de barreiras e no avanço na carreira. Um estudo conduzido por Caruso e Salovey (2004) sugere que mulheres com altos níveis de inteligência emocional são mais propensas a ocupar posições de liderança e a se destacar em ambientes corporativos, onde a capacidade de influenciar, motivar e gerenciar pessoas é fundamental.

Além disso, a inteligência emocional pode ser um fator determinante na construção de redes de apoio e no estabelecimento de relacionamentos profissionais sólidos. De acordo com Ciarrochi *et al.* (2001), mulheres com habilidades emocionais desenvolvidas são mais propensas a construir relacionamentos de confiança, colaboração e suporte mútuo, o que pode resultar em oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional.

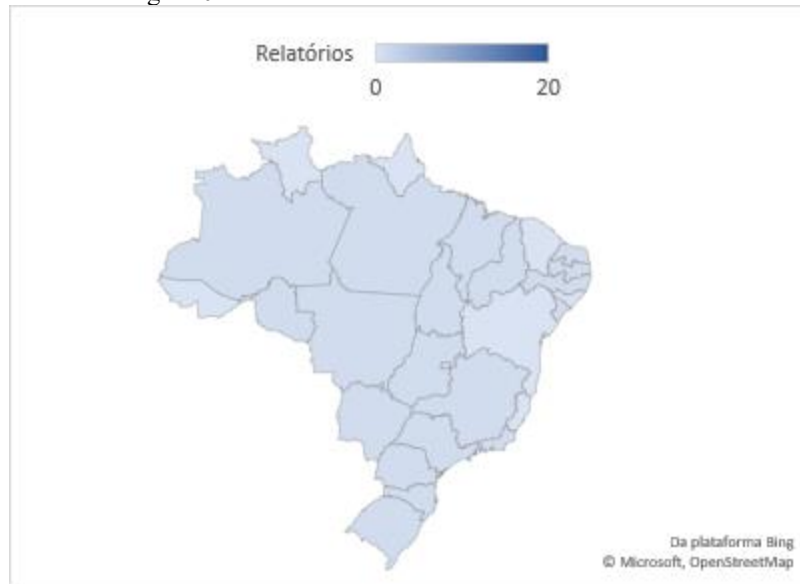
Desta forma, a inteligência emocional pode desempenhar um papel essencial na atuação profissional feminina, permitindo que as mulheres desenvolvam competências sociais, emocionais e de liderança necessárias para enfrentar os desafios do ambiente de trabalho. Ao compreender e cultivar essa habilidade, as mulheres podem fortalecer sua capacidade de autogestão, relacionamento interpessoal e tomada de decisões, contribuindo para seu crescimento e sucesso profissional.

3 METODOLOGIA

Para realizar o presente estudo sobre a percepção das mulheres contadoras em relação à comissão da mulher dentro dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC), foi utilizada uma metodologia que envolveu a coleta de dados por meio de um *checklist*. O *Checklist* foi construído para coletar dados referente aos relatórios da comissão da mulher dos conselhos regionais de contabilidade que estão disponíveis no site do Conselho Federal de Contabilidade. (<https://cfc.org.br/politico-institucional/historia-da-comissao>)

Os relatórios utilizados são dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC) dos estados: do Paraná (PR), Santa Catarina (SC), Rio Grande do Sul (RS), Distrito Federal (DF), Goiás (GO), Mato Grosso (MT), Mato Grosso do Sul (MS), Amazonas (AM), Pará (PA), Rondônia (RO), Tocantins (TO), Pernambuco (PE), Piauí (PI), Maranhão (MA), Sergipe (SE), Rio Grande do Norte (RN), Paraíba (PB), Minas Gerais (MG), Rio de Janeiro (RJ) e São Paulo (SP). A figura a seguir demonstra os estados destacados em tonalidade mais azulada.

Figura 01 – Estados com relatórios do CRC coletado.

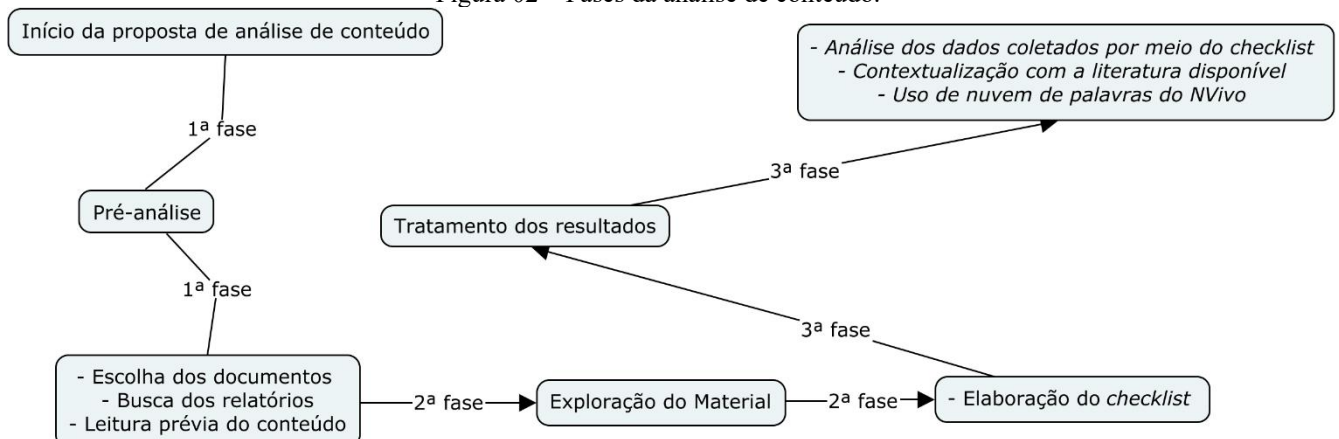


Fonte: Autoras/excel (2023).

A técnica de coleta e análise de dados utilizada, foi a análise de conteúdo proposta por Bardin (2016). Essa abordagem permitiu uma análise qualitativa dos dados, identificando padrões, categorias e temas recorrentes nas respostas das participantes, a fim de se responder os objetivos traçados para este trabalho.

Os resultados foram contrastados na literatura, a fim de se perceber relações com experiências semelhantes que destaquem a atuação feminina e o empoderamento. O modelo de Bardin (2016) adotado para esta pesquisa, fora baseado também nos resultados de Carvalho e Brasileiro (2022). A figura a seguir descreve o fluxo utilizado.

Figura 02 – Fases da análise de conteúdo.



Fonte: Autoras/Cmap tools (2023).



4 RESULTADOS

Iniciando os resultados, o quadro a seguir apresenta os dados referente aos objetivos e portarias relacionadas aos relatórios da comissão da mulher. Dentro da proposta do *checklist* se analisou a clareza quanto a estes dados.

Quadro 01 – Objetivos e portaria.

Estado	Objetivos	Portaria
Paraná	Sim	Sim
Santa Catarina	Sim	Não
Rio Grande do Sul	Não	Não
Distrito Federal	Não	Sim
Goiás	Sim	Não
Mato Grosso	Sim	Sim
Mato Grosso do Sul	Sim	Sim
Amazonas	Não	Sim
Pará	Sim	Sim
Rondônia	Não	Sim
Tocantins	Sim	Não
Pernambuco	Sim	Não
Piauí	Sim	Sim
Maranhão	Não	Não
Sergipe	Sim	Sim
Rio Grande do Norte	Sim	Não
Paraíba	Sim	Não
Minas Gerais	Não	Sim
Rio de Janeiro	Sim	Sim
São Paulo	Não	Sim

Fonte: Autoras (2023).

Com base nos dados fornecidos, podemos observar que há variações na clareza da apresentação dos objetivos e portarias nos relatórios da Comissão da Mulher, dependendo do estado em questão. Alguns estados apresentam objetivos claros e incluíram informações sobre portarias nos relatórios, enquanto outros não atenderam a esses critérios.

Esses dados podem indicar diferenças na abordagem e na qualidade dos relatórios produzidos pelas comissões da mulher em cada estado. É importante ressaltar que essa análise é baseada apenas nos dados fornecidos e não em uma avaliação completa dos relatórios. Essa questão se relaciona com a questão da assimetria informacional, portanto, seria interessante se propor um modelo de relatório que abranja informações mínimas necessárias e as formas de apresentação.

A questão a seguir buscava dentro do relatório informações sobre a quantidade de mulheres que pertencem a comissão da mulher. Os dados revelam a quantidade de mulheres que fazem parte da comissão em cada estado, conforme indicado nos relatórios. É possível notar que a quantidade varia significativamente entre os estados, com números que vão de 1 a 29 mulheres nas comissões. No entanto, é importante ressaltar que não foi fornecida informação sobre a quantidade de mulheres na comissão no estado de Minas Gerais.

Essa análise permite perceber diferenças na representatividade feminina nas comissões da mulher em diferentes estados, podendo refletir o incentivo e apoio para participação das mulheres na promoção da equidade de gênero no campo contábil em cada localidade.

A questão a seguir avalia os resultados acerca de cinco ações realizadas por cada comissão da mulher de cada estado. A nuvem de palavras descreve quais as principais ações realizadas.

Figura 03 – Nuvem de palavras.



Fonte: Autoras/ Nvivo (2023).

Essa primeira imagem já responde o primeiro objetivo específico direcionado a este estudo, pois identifica as principais ações realizadas pela comissão da mulher dos estados participantes da pesquisa a partir de encontros, campanhas, fóruns, dentre outros.

A avaliação das respostas da pergunta sobre as principais ações realizadas por cada comissão da mulher, sob a ótica da inteligência emocional e gestão feminina, requer uma análise mais aprofundada dos dados fornecidos. Embora as respostas indiquem uma variedade de ações promovidas pelas comissões, é necessário verificar como essas ações estão relacionadas ao desenvolvimento emocional e à superação de barreiras de gênero no ambiente profissional.

As respostas mencionam eventos como encontros, palestras, lives e workshops, que podem contribuir para o desenvolvimento emocional das mulheres, proporcionando oportunidades de aprendizado, networking e compartilhamento de experiências. Essas atividades têm o potencial de fortalecer a autoconfiança, a motivação e a ambição das mulheres na busca de seus objetivos profissionais.

Portanto, embora as respostas forneçam uma visão inicial das principais ações das comissões da mulher, é necessário acompanhar para compreender a influências dessas ações na promoção do



desenvolvimento emocional e no enfrentamento das barreiras de gênero no ambiente profissional. A questão a seguir avalia a ação da comissão que melhor representa as atividades da comissão. O quadro a seguir apresenta a análise dos dados.

Quadro 02 – Principais ações da comissão da mulher.

Estado	Principais Ações da Comissão da Mulher
Paraná	Encontro Paranaense da Mulher Contabilista versões de 2004 a 2012
Santa Catarina	Encontro Catarinense da Mulher Contabilista, Palestras, Lives, Grupos de estudo
Rio Grande do Sul	Encontro do Estado do Rio Grande do Sul, Encontro Virtual em Homenagem ao Dia Internacional da Mulher, Conexão Mulher
Distrito Federal	Fórum da Mulher Contabilista do Distrito Federal, Programa do outubro Rosa, Palestras e Encontro Nacional da Mulher Contabilista
Goiás	Fórum da Mulher Contabilista de Goiás, Reuniões, Lives e Ações Sociais
Mato Grosso	Não Evidenciado
Mato Grosso do Sul	Fórum da Mulher Contabilista do Mato Grosso do Sul, Reuniões mensais, Atualização das ações nas Redes Sociais, Promover Treinamento, Live, Fórum e Palestra, Participação em eventos realizados pelo CRCAM, Entrega de alimentos a instituições de caridade e abrigos
Amazonas	Fórum da Mulher Contabilista do Amazonas
Pará	Encontro da Mulher Contabilista de Pará, Comemoração Dia Internacional da Mulher, Campanha Outubro Rosa, Programa Web Mulher - Quarta Com Elas.
Rondônia	Encontro da Mulher Contabilista de Rondônia, Palestras, Ações do outubro Rosa, Chá da Tarde das Mulheres Contabilistas de Rondônia, Mulher no Agronegócio
Tocantins	Fórum Tocantinense da Mulher Contabilista, Mulheres que Inspiram, Workshop da Comissão da Mulher Contabilista de Tocantins, Painel sobre o Câncer de Mama
Pernambuco	Encontro Estadual da Mulher Contabilista de Pernambuco, Fórum da Mulher Contabilista do CRCPE, Encontro Nacional da Mulher Contabilista, Palestras especiais pelo Dia da Mulher, Campanha de conscientização Outubro Rosa e novembro Azul
Piauí	Encontro Nacional da Mulher Contabilista, Workshop da Mulher Contabilista, Fórum Piauiense da Mulher Contabilista, Encontro de Mulheres Empreendedoras
Maranhão	Não evidenciado no relatório
Sergipe	Fórum Sergipano de Contabilidade Contabilista, Encontro Nacional da Mulher Contabilista, Campanha de Doação de Sangue, Campanha Outubro Rosa, Seminário de Empoderamento da Mulher Contabilista
Rio Grande do Norte	Encontro da Mulher Profissional e Estudantes das Ciências Contábeis do RN, Papo de Contadora: Mulheres profissionais da Contabilidade em espaço de Poder, Virtual Meeting de Empreendedorismo Feminino #ELASEMPREENDEM, Roadshow CRC-RN Dia do Profissional da Contabilidade
Paraíba	Comemoração do Dia Internacional da Mulher, Participação no Programa Master

Fonte: Autoras (2023).

Os eventos mencionados nas ações das comissões da mulher em diferentes estados têm um papel significativo no empoderamento das mulheres. Eles proporcionam um espaço de encontro, troca de experiências e capacitação, fortalecendo a presença feminina em diferentes áreas, incluindo a contabilidade.

Esses eventos e ações contribuem para o empoderamento das mulheres ao oferecerem um ambiente propício para o desenvolvimento pessoal e profissional, estimularem a troca de conhecimentos e experiências, promoverem a conscientização sobre questões relevantes e proporcionarem um sentimento de pertencimento a uma comunidade engajada em promover a igualdade de gênero. O empoderamento das mulheres é fundamental para que elas se sintam



encorajadas a assumir posições de liderança, buscar o reconhecimento profissional e influenciar positivamente suas comunidades.

Cada comissão tem uma ação que melhor representa suas atividades. Essa ação pode variar de um encontro específico, programa anual, participação em eventos nacionais ou campanhas relevantes. Essa ação representativa destaca o foco e a contribuição específica de cada comissão para promover o empoderamento feminino em sua região.

Quanto a existência de subcomissões nos estados, apenas o relatório do CRC/RN e CRC/PA evidenciam a existência de subcomissões. Embora a maioria dos estados não evidencie a existência de subcomissões, é relevante notar que alguns estados possuem subcomissões em diferentes regiões. Essa subdivisão possibilita uma atuação mais abrangente, considerando as particularidades e demandas locais. As subcomissões podem ser uma estratégia eficaz para envolver um número maior de mulheres e promover ações específicas em diferentes áreas geográficas.

As questões a seguir evidenciam se os relatórios analisados apresentam benefícios e/ou dificuldades das mulheres que fazem parte da comissão da mulher. A maioria dos estados não evidencia os benefícios das ações nos relatórios. Isso pode indicar que priorizam apenas relatar as ações e atividades realizadas. Que pode ser considerada benefício apenas pelo fator de existir as ações e a comissão da mulher.

A partir dos dados fornecidos, não há relatos de dificuldades pelas comissões da mulher em nenhum dos estados mencionados. No entanto, é importante ressaltar que a ausência de informações sobre dificuldades relatadas não implica necessariamente que não haja desafios enfrentados pelas comissões da mulher. Pode ser que essas dificuldades não tenham sido registradas nos relatórios fornecidos, a ausência desses dados dificulta uma avaliação precisa das dificuldades para nortear as atividades futuras.

Embora os dados fornecidos não apresentem informações específicas sobre os benefícios de participar das comissões da mulher, é fundamental reconhecer que o envolvimento nessas iniciativas pode trazer vantagens significativas para as mulheres. A participação em comissões possibilita o networking, o compartilhamento de conhecimentos e o fortalecimento de laços profissionais e pessoais. Além disso, essas comissões têm o potencial de influenciar políticas e promover mudanças de cultura que beneficiem as mulheres em suas respectivas áreas de atuação e na vida em sociedade.

Prosseguindo, se avaliou uma frase que melhor representa o relatório de cada estado, a nuvem de palavras a seguir apresenta o condensado das respostas descritas para este momento.



Para estudos posteriores, poderia explorar mais a fundo as razões por trás das discordâncias e concordâncias parciais, bem como investigar o impacto dessas percepções na atuação profissional das mulheres contadoras. Isso poderia contribuir para o desenvolvimento de estratégias mais efetivas e adequadas para promover a igualdade de gênero e o empoderamento feminino no campo contábil.

Seria interessante propor uma análise quanto a assimetria informacional, para que se construísse não relatórios iguais, mas dentro de moldes que permitam a comparabilidade, fornecendo uma informação útil para a tomada de decisão.

5 CONCLUSÃO

Ao longo desta pesquisa, buscou-se compreender o conteúdo dos relatórios da comissão da mulher dos conselhos regionais de contabilidade e como eles podem contribuir para o desenvolvimento de ações relevantes para a atuação feminina na contabilidade.

A partir dos resultados obtidos, observou-se que a maioria dos relatórios apresentou dados de reconhecimento sobre a importância das comissões da mulher em seus respectivos CRCs, destacando a atuação dessas comissões na promoção de eventos, palestras, encontros e campanhas relacionadas a questões de gênero e empoderamento feminino no âmbito contábil. Além disso, percebe-se a valorização da troca de experiências e do apoio mútuo entre as mulheres contadoras, fortalecendo a sororidade e a união entre elas.

No entanto, também foi identificada a necessidade de padronização dos relatórios produzidos pelas comissões, de modo a fornecer informações mais claras e evidenciar os desafios enfrentados pelas mulheres no campo contábil e na realização das atividades. Essa constatação ressalta a importância de uma comunicação eficiente e transparente entre as comissões e seus membros, visando a melhoria contínua das ações realizadas e o fortalecimento da representatividade das mulheres na profissão.

Com relação à pergunta problema proposta, a pesquisa nos permitiu obter insights valiosos sobre a comissão da mulher nos CRCs e suas participantes. Os resultados revelaram tanto a valorização das ações realizadas pelas comissões quanto a necessidade de continuidade das comissões, o que contribui para uma compreensão mais aprofundada do tema.

Sugere-se que trabalhos posteriores abordem a análise qualitativa de entrevista com as coordenadoras e participantes das comissões da mulher, a fim de compreender mais detalhadamente os desafios enfrentados pelas mulheres na contabilidade e como essas comissões estão buscando superar tais obstáculos. Além disso, seria interessante investigar o impacto dessas participações nas comissões da mulher para a trajetória de líderes femininas do sistema. Essas pesquisas contribuiriam para o aprimoramento das políticas e práticas voltadas para a equidade de gênero na contabilidade e para o fortalecimento da representatividade das mulheres nessa área profissional.



REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. Análise de conteúdo. Edições 70, 2016.
- BROWN, E.; GREEN, K. The impact of transparency and fairness on perception of commission among female accountants. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, v. 13, n.1, p. 78-96, 2021.
- DE LIMA CARVALHO, JOSUÉ; BRASILEIRO, TÂNIA SUELY AZEVEDO. Transparency as a Tool in Building Efficient Public Institutions: A Bibliometric Study. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science*, v. 9, p. 4, 2022.
- EAGLY, A. H.; CARLI, L. L. Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, v. 85, n. 9, p. 62-71, 2007.
- GRANT, A. M.; DUMAS, T. L. Optimizing the use of role models to promote women's leadership in organizations. *Frontiers in Psychology*, v. 9, n. 1983, 2018.
- HOOBLER, J. M.; WAYNE, S. J.; LEMMON, G. Bosses' perceptions of family-work conflict and women's promotability: Glass ceiling effects. *Academy of Management Journal*, v. 54, n. 4, p. 728-743, 2011.
- IBARRA, H.; ELY, R. J.; KOLB, D. M. Women rising: The unseen barriers. *Harvard Business Review*, v. 91, n. (9), p. 60-66, 2013.
- JAMIESON, K. H. The Glass Ceiling: A Metaphor Stretched Beyond Its Limits. In M. M. Ferree, J. Lorber, & B. B. Hess (Eds.), *Revisioning Gender* (p. 165-183). Sage Publications, 1991.
- JOHNSON, L.; SMITH, A.; DAVIS, R. Gendered perceptions of commission among female accountants. *Gender in Management: An International Journal*, v. 35, n. 2, p. 155-173, 2020.
- KOENIG, A. M.; EAGLY, A. H.; MITCHELL, A. A.; RISTIKARI, T. Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin*, v. 137, n. 4, p. 616-642, 2011.
- OLIVEIRA, C., et al. "Perceptions of Female Leaders on Their Role as Inspirations for Other Women." *Journal of Gender and Leadership Studies*, v. 15, n. 3, p. 78-95, 2020.
- ROCHA, M. S., et al. "The Influence of Women Leaders as Role Models for Other Women." *Revista Brasileira de Liderança e Gestão*, v. 10, n. 2, p. 45-62, 2019.
- SMITH, A., JOHNSON, L.; DAVIS, R. The perception of female accountants on commission. *Journal of Accounting and Finance*, v. 21, n. 5, 36-50, 2019.
- SILVA, A.; SOUZA, B. "Successful Female Models in the Workplace: Their Impact on Career Development." *Revista Brasileira de Desenvolvimento Profissional*, v. 7, n. 1, p. 28-41, 2018.