



## REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

ISSN 2176-9036

Vol. 17, n. 2, Jul./Dez., 2025

Sítios: <https://periodicos.ufrn.br/index.php/ambiente>

<http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/Ambiente>

Artigo recebido em: 27.05.2024. Revisado por pares em: 08.09.2024. Reformulado em: 17.10.2024. Avaliado pelo sistema double blind review.

DOI: 10.21680/2176-9036.2025v17n2ID36450

**Equidade de gênero na área contábil: percepção dos contabilistas da cidade de São Bento do Sul/SC**

**Gender equity in the accounting area: perception of accountants in the city of São Bento do Sul/SC**

**Equidad de género en el área contable: percepción de los contadores de la ciudad de São Bento do Sul/SC**

### Autores

#### Evelin Wilaczynski

Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade da Região de Joinville (UNIVILLE).  
Endereço: Rua Norberto Eduardo Weihermann, 230, Colonial, São Bento do Sul – SC.  
Telefone: (47) 3631-9120. Identificadores (ID):  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7032-8488>  
Lattes: <https://lattes.cnpq.br/4859020178665326>  
E-mail: [evelin.wsbs@gmail.com](mailto:evelin.wsbs@gmail.com)

#### Regiane Piontkewicz

Doutora em Gestão da Informação pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Professora adjunta da Universidade da Região de Joinville (UNIVILLE). Endereço: Rua Norberto Eduardo Weihermann, 230, Colonial, São Bento do Sul – SC. Telefone: (47) 3631-9120. Identificadores (ID):  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5841-0905>  
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5075385290771564>  
E-mail: [r.piontkewicz@univille.br](mailto:r.piontkewicz@univille.br)

### Resumo

**Objetivo:** A equidade de gênero na área contábil tem sido objeto de discussão e preocupação crescente na sociedade atual. Desta forma, o objetivo geral deste estudo foi analisar as percepções dos profissionais contabilistas de São Bento do Sul/SC sobre a equidade e desigualdade de gênero na área contábil.

**Metodologia:** Para essa pesquisa utilizou-se a abordagem descritiva e quali-quantitativa, com coleta de dados por meio de uma *survey* aplicada aos profissionais contabilistas de São Bento do Sul, obtendo 105 respostas.

**Resultados:** Os resultados obtidos foram relacionados com as características dos respondentes, dessa forma, revelando diferentes percepções sobre os temas abordados entre os grupos analisados. Com os resultados, foi possível inferir que há percepções diferentes sobre a equidade de gênero na área contábil. Constatou-se uma resistência por parte de determinados grupos analisados em reconhecer e enfrentar as formas de discriminação de gênero que ocorrem no cotidiano.

**Contribuições do Estudo:** Essa pesquisa ressalta a importância de conscientizar os profissionais contabilistas em práticas mais justas, a fim de alcançar a equidade de gênero e eliminar quaisquer formas de discriminação na área contábil. A inovação metodológica, ao analisar se há diferença entre as opiniões dos grupos, permite avançar na literatura existente.

**Palavras-chave:** Contabilidade; Equidade de gênero; Desigualdade de gênero; Presença feminina.

### Abstract

**Purpose:** Gender equity in the accounting field has been a subject of increasing discussion and concern in today's society. Therefore, the general objective of this study was to analyze the perceptions of accounting professionals in São Bento do Sul/SC regarding gender equity and inequality in the accounting field.

**Methodology:** For this research, a descriptive and qualitative-quantitative approach was used, with data collection through a survey applied to accounting professionals in São Bento do Sul, obtaining 105 responses.

**Results:** The obtained results were related to the characteristics of the respondents, thus revealing different perceptions on the topics addressed among the groups analyzed. With the results, it was possible to infer that there are different perceptions regarding gender equity in the accounting field. There was a resistance from certain analyzed groups to recognize and confront the forms of gender discrimination that occur in daily life.

**Contributions of the Study:** This research highlights the importance of raising awareness among accounting professionals about fairer practices, in order to achieve gender equity and eliminate any forms of discrimination in the accounting field. Methodological innovation, when analyzing whether there is a difference between the opinions of the groups, allows progress to be made in the existing literature.

**Keywords:** Accounting; Gender equity; Gender inequality; Female presence.

### Resumen

**Objetivo:** La equidad de género en el ámbito contable ha sido objeto de discusión y preocupación creciente en la sociedad actual. Por lo tanto, el objetivo general de este estudio fue analizar las percepciones de los profesionales contables de São Bento do Sul/SC sobre la equidad y desigualdad de género en el ámbito contable.

**Metodología:** Para esta investigación se utilizó un enfoque descriptivo y cuali-cuantitativo, con la recolección de datos a través de una encuesta aplicada a los profesionales contables de São Bento do Sul, obteniendo 105 respuestas.

**Resultados:** Los resultados obtenidos se relacionaron con las características de los encuestados, revelando así diferentes percepciones sobre los temas abordados entre los grupos analizados. Con los resultados, fue posible inferir que existen diferentes percepciones sobre la equidad de género en el ámbito contable. Se encontró resistencia por parte de ciertos grupos analizados para reconocer y enfrentar las formas de discriminación de género que ocurren en la vida diaria.

**Contribuciones del Estudio:** Esta investigación destaca la importancia de concienciar a los profesionales contables sobre prácticas más justas, con el fin de lograr la equidad de género y eliminar cualquier forma de discriminación en el ámbito contable. La innovación metodológica, al analizar si existe diferencia entre las opiniones de los grupos, permite avanzar en la literatura existente.

**Palabras clave:** Contabilidad; Equidad de género; Desigualdad de género; Presencia femenina.

## 1 Introdução

Historicamente, a inclusão das mulheres no mercado de trabalho brasileiro é registrada por progressos e atrasos. Os avanços vêm acontecendo, porém, de forma gradativa, sendo que este processo se consolida a cada dia, deixando de ser apenas uma oscilação temporária, tornando o processo de incorporação do contingente feminino um fenômeno social contínuo (Baylão & Schettino, 2014). Porém, ainda existem muitas barreiras para um aumento significativo da presença feminina, como o difícil acesso a carreiras e profissões de prestígio e aos cargos de gestão estratégica. Também é preciso mencionar o elevado desemprego das mulheres, má qualidade do trabalho e o ascendente trabalho feminino nas atividades informais (Buschini, 2007; Feijó, 2023).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), em um estudo realizado em 2021, as mulheres recebiam, em média, 20,50% menos que os homens que exerciam a mesma função. Além disso, o Brasil alcançou a 78ª posição no ranking que mede igualdade de gênero em 144 países, de acordo com os dados publicados através do Índice de Gênero dos ODS 2022 (Cristaldo, 2022). Steil (1997) afirma que, apesar do discurso recorrente de igualdade entre gêneros, o que se tem observado na prática é que as mudanças são escassas quando se analisa a igualdade na profissão e a divisão hierárquica de trabalho.

Em relação à área contábil, para Santos, Melo e Batinga (2021), comparando os números de profissionais ativos na contabilidade, a diferença entre a atuação feminina e masculina não é mais tão significativa como antes, fazendo com que a contabilidade não seja mais considerada uma área predominante masculina.

De acordo com dados apresentados pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2024), as mulheres representam um percentual significativo entre os profissionais da Contabilidade. Com base em 31 de janeiro de 2024, no Brasil havia 529.702 registros de profissionais ativos (incluindo contadores e técnicos em contabilidade), sendo 298.937 ocupados por mulheres, exercendo uma representatividade de 56,43% em relação aos homens. Outra pesquisa também realizada pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), em 1996, há mais de 25 anos atrás, apresentou que a presença da mulher no cenário contábil, na época, era de 27,45%, enquanto a dos homens era de 72,55% (Souza, Morais, Servilha, Rocha, 2021). Portanto, conclui-se que as mulheres estão ocupando um espaço cada vez maior na contabilidade.

Avaliando esse cenário, a presença feminina na área contábil está sendo ativa e essencial para o desenvolvimento da profissão. Porém, além da procura de mais oportunidades dentro da área, as mulheres, ainda vêm buscando, ao longo dos anos, a diminuição das desigualdades dentro da sociedade (Santos, Silva, Nascimento, Forte, 2021). Nesse contexto, percebe-se que a desigualdade de gênero ainda precisa ser trabalhada e debatida dentro da sociedade (Proni, 2018), para que as mulheres consigam oportunidades justas e reconhecimento pelos seus trabalhos desenvolvidos.

Dessa forma, considerando o gradativo aumento da presença feminina na contabilidade e dos dados apresentados sobre a equidade e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, a pesquisa busca responder a seguinte pergunta: **qual a percepção dos profissionais contabilistas de São Bento do Sul, SC, quanto à equidade/desigualdade de gênero na área contábil?** A investigação tem o objetivo de analisar a percepção dos contabilistas de São Bento do Sul/SC, sobre a equidade/desigualdade de gênero na área contábil.

Portanto, este estudo contribui para a ciência social, uma vez que aborda um tema de relevância significativa relacionado à visão dos profissionais da contabilidade sobre a equidade de gênero na área. A partir de outros estudos já realizados sobre o assunto, esse trabalho avança na literatura ao inovar na metodologia adotada para análise deste tipo de dados, comparando as percepções dos grupos analisados.

## 2 Discussão Teórica

### 2.1 A evolução da participação feminina no mercado de trabalho e desigualdade de gênero

Quando se trata sobre a conquista da mulher do mercado de trabalho, é preciso recordar sobre as grandes barreiras que foram ultrapassadas. Um dos primeiros avanços foi o direito ao trabalho fora de casa, pois a mulher, por muito tempo, foi vista como a pessoa que era dona do lar, cuidava da família, enquanto o homem trabalhava (Souza e Locatelli, 2020). Raquel (2008) cita que no início do século XIX começaram as primeiras conquistas femininas por um lugar no mercado de trabalho. Nesse período histórico da sociedade, somente o homem era provedor das necessidades familiares. A mulher apenas se mantinha em casa e educava os filhos.

Para Souza e Locatelli (2020, p. 240) “a inserção das mulheres no mercado de trabalho é um processo lento e gradativo, que veio a ganhar força com a revolução industrial, na transição entre o pré-capitalismo e o capitalismo industrial”. Considerando a linha do tempo da inclusão da mulher no mercado de trabalho, avanços e retrocessos foram significativos para a normalização do trabalho da mulher fora de casa. Um espaço representado somente por homens, no passado, começou a ser ocupado por mulheres. Assim, surgem os conceitos de desigualdade e equidade de gênero pela busca de oportunidades justas.

Quando determinado gênero é favorecido em relação aos demais, resultando em vantagens e privilégios injustos, ocorre a desigualdade de gênero. Diversos autores discorrem sobre a equidade e desigualdade de gênero no mercado de trabalho, uma vez que ainda persistem desafios significativos na busca pela igualdade entre os gêneros. Esta discussão é essencial para o progresso da sociedade como um todo.

Para Lavinias (1996), na Constituição Federal de 1988 estão assegurados direitos iguais para homens e mulheres, com especial ênfase na esfera laboral. Desde então, foram criadas políticas públicas para combater a discriminação e evitar que a força de trabalho feminina fosse propositalmente segregada ou desqualificada. Mota e Souza (2013) explicam que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) assegurou e ainda protege os direitos da mulher no que diz respeito às condições e duração do trabalho, ao labor noturno e aos seus métodos e

locais, à discriminação contra as mulheres, aos períodos de descanso e à proteção à maternidade, definindo, também, as penalidades pelas infrações cometidas contra esses direitos.

Para Proni (2018), apesar da nova imagem social e da legislação trabalhista, muitas mulheres ainda sofrem a discriminação no mercado de trabalho brasileiro. Isso ocorre devido a algumas ocupações que ainda são vistas como tipicamente masculinas ou femininas em razão da prevalência de uma cultura machista, herança de uma sociedade marcadamente patriarcal. Além disso, estudos (Botelho, Macedo e Fialho, 2010) refletem sobre a desigualdade dentro das organizações, ao concluírem que o acesso das mulheres em direção ao topo de suas carreiras estava diretamente ligado não só a cultura da sociedade, mas também, fortemente representada pela cultura corporativa de suas organizações.

Nesse contexto, surge o conceito do *glass ceiling* (teto de vidro) para representar a barreira de crescimento da mulher no mercado de trabalho. Oliveira e Woida (2018) explicam que as barreiras invisíveis do teto de vidro se constituem de preconceitos contra as mulheres e ocorrem em comportamentos, atitudes e formas de pensar enraizados na cultura organizacional. A barreira invisível é forte o suficiente para interromper a promoção da profissional na organização (Baxter e Wigth, 2000) e surge quando são erguidas barreiras que impedem o avanço profissional das mulheres em cargos de maior relevância dentro das organizações (Pereira & Faria, 2023). Assim, as mulheres conseguem visualizar os cargos que estão acima deste teto de vidro, porém, existe uma linha imaginária que as impedem de chegar até o cargo imaginado (Oliveira & Woida, 2018).

Para analisar o conceito de igualdade de remuneração entre gêneros, deve-se contextualizar que anteriormente havia a ideia do homem ser o provedor financeiro da família. Dessa forma, justifica-se a renda masculina ser mais elevada. Além disso, as mulheres precisam cumprir dupla jornada de trabalho (Madalozzo, Martins e Shiratori, 2010; Kelly, Considera, Melo e Olinto, 2024), pois elas gastam uma parte do seu tempo nos afazeres de casa e outra no trabalho, enquanto os homens não possuem essa mesma rotina, gastam menos tempo em atividades domésticas e podem se dedicar mais a vida profissional. Assim, os autores sugerem que um dos fatores da discriminação salarial pode ser a dupla jornada que as mulheres possuem.

Lisboa (2010) apresenta como parâmetro para a igualdade de gênero, a “igualdade de oportunidades”, conceituando que o espaço público deve ser um lugar coletivo e comum, constituído por pluralidade, em que o conceito de igualdade de oportunidades deve ser respeitado nas identidades e especificidades de cada grupo. Como outro parâmetro para representar a desigualdade de gênero, Tedeschi (2013) explicita que a participação plena e igualitária das mulheres nas devidas tomadas de decisões não é uma questão de apenas justiça igualitária na democracia, mas somente com essa distribuição de poder e responsabilidades equilibrada que poderá melhorar a qualidade de vida de uma sociedade.

Embora venha diminuindo lentamente, este problema parece estar longe de ser solucionado no Brasil (Feijó, 2023), sendo necessário fortalecer as instituições e políticas públicas nesse âmbito (Proni, 2018). Para reforçar esse fato, Feijó (2023) traz outros dados e reflexões que merecem destaque. Um deles é que o rendimento médio das mulheres cresce em proporção bem menor em relação ao dos homens. Essa desigualdade é decorrente de normas sociais, culturais e responsabilidades familiares que dificultam a inserção no mercado de trabalho e a performance das mulheres. Mesmo com todas essas dificuldades, nos últimos 11 anos, a diferença salarial entre homens e mulheres caiu cerca de dez pontos percentuais. No entanto, ainda há muito a ser feito.

A desigualdade de gênero se manifesta em vários contextos profissionais, incluindo o campo da contabilidade. A presença das mulheres no mercado de trabalho contábil tornou-se um tema relevante, impulsionando discussões sobre inclusão e equidade de gênero. Diante

disso, têm sido desenvolvidas diversas iniciativas para combater essa desigualdade e promover a conscientização sobre a importância da equidade de gênero no âmbito contábil.

## 2.2 A presença feminina e a equidade de gênero na área contábil

Na profissão contábil, a inclusão feminina foi marcada pela luta prática e ideológica que as mulheres, no século XX, enfrentavam se quisessem se tornar atendentes ou assistentes contábeis (Silva e Silva, 2018). Bordin e Londero (2006, p. 116) afirmam que a participação da mulher no mercado de trabalho é cada vez maior e a classe contábil faz parte de todo esse desenvolvimento. Hoje, a mulher está adotando, cada vez mais, uma postura atuante, não apenas pelos seus próprios esforços, mas também pelas exigências do mundo moderno, que obrigou os homens a renunciarem a sua atitude dominadora e caminharem para uma parceria necessária e enriquecedora.

Para Mota e Souza (2014), a mulher contabilista atua em diferentes áreas da contabilidade, exercendo sua profissão como sócias de empresa contábil, empregadas na controladoria, consultoria, na contabilidade geral, no setor financeiro, na área tributária, em custos e orçamentos. Dessa forma, a mulher contábil vem conquistando seu espaço na sociedade, realizando trabalhos que anteriormente eram exclusivos para homens e hoje são realizados com a mesma eficiência por mulheres que lutam pela manutenção de seus direitos (Monteiro, 2003).

No entanto, Mota e Souza (2014) comentam que, apesar do avanço significativo, a mulher contabilista ainda precisa vencer alguns empecilhos no meio profissional, como: diferença salarial, reduzida participação em cargos gerenciais, espaço retraído na política, conciliação entre maternidade e trabalho, preconceitos etc. A mulher contabilista, por mais preparada, qualificada e focada que esteja, ou cargos de importância que exerça, ainda sofre com a desigualdade de gênero no Brasil (Fontoura, 2021). Existem algumas barreiras a serem vencidas, tais como a diferença salarial, a discriminação, o assédio sexual entre outros. Além disso, a mulher contabilista tem, em muitos casos, uma jornada superior de trabalho ao desempenhado pelos homens, pois a maioria chega do trabalho e continua suas atividades em casa, com os afazeres domésticos e cuidados com os filhos.

Santos, Melo e Batinga (2021) afirmam que nas vivências contábeis, metade das participantes de uma pesquisa afirmaram não ter sofrido discriminação na área contábil pela condição de ser mulher, já a outra metade das participantes relataram diversas situações vivenciadas que configuram explicitamente a discriminação.

O Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2023), buscando a valorização da equidade entre gêneros no meio contábil, desenvolveu, em 1990, a Comissão Gestora Nacional do CFC Mulher Contabilista. O objetivo é implementar ações para ampliar a participação da mulher profissional no cenário contábil, na política e na sociedade, bem como, desenvolver as lideranças femininas nas empresas, nas entidades e no ambiente de negócios, com foco no empreendedorismo e participação política das mulheres. Além da Comissão Gestora Nacional do CFC Mulher Contabilista, o Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRC-SC) realiza diversos projetos e programas para o desenvolvimento educacional e social da mulher dentro da contabilidade, fomentando a presença e a luta pela equidade de gênero neste mercado de trabalho.

Portanto, a desigualdade de gênero sempre precisará estar em pauta dentro de debates, para que dessa maneira, as mulheres consigam condições justas, até que prevaleça a equidade de gênero na sociedade e nos ambientes de trabalho. Dessa forma, é fundamental reconhecer e

valorizar o trabalho realizado pelas mulheres, promovendo estímulos e oportunidades que assegurem sua participação plena e igualitária.

### 3 Procedimentos Metodológicos

O objetivo geral da pesquisa é analisar as percepções dos profissionais contabilistas de São Bento do Sul/SC sobre a equidade e desigualdade de gênero na área contábil.

Para cumprir com o objetivo geral, descrito no início desta seção, foram definidos os seguintes objetivos específicos: a) identificar as variáveis que compõem a equidade e/ou desigualdade de gênero na área contábil; b) descrever o perfil dos contabilistas da cidade de São Bento do Sul; c) Analisar se há diferenças ou convergências de opiniões entre os grupos de respondentes.

Em relação à caracterização da pesquisa, quanto ao seu objetivo, classifica-se como descritiva; quanto à abordagem, aplicou-se a quali-quantitativa; e quanto ao procedimento técnico escolhido foi o de levantamento de dados ou *survey*.

Os dados pesquisados foram coletados através de um questionário, elaborado pelas autoras, aplicado para os profissionais contabilistas da cidade de São Bento do Sul/SC. Atualmente, São Bento do Sul possui 212 contadores ativos, onde 96 são do gênero feminino e 116 masculino (dados disponibilizados pelo CRC-SC através de solicitação via e-mail), no entanto, o número de profissionais que trabalham na contabilidade é muito maior e desconhecido, portanto, a população deste estudo pode ser definida como desconhecida. A delimitação pela cidade foi em razão da acessibilidade aos escritórios de contabilidade, portanto, os resultados são restritos ao município e não podem ser generalizados.

O questionário, realizado através da plataforma *Google Forms*, no período compreendido entre 28/04/2023 e 31/05/2023, foi compartilhado com todos os escritórios de contabilidade de São Bento do Sul, sendo que a adesão a responder foi livre e expressa por meio de concordância com os termos do TCLE apresentado ao início da pesquisa. Para sua realização, por se tratar de pesquisa com seres humanos, a proposta foi submetida ao Comitê de Ética da Universidade da Região de Joinville, sendo aprovado através do protocolo CAAE 65687822.2.0000.5366.

O questionário é constituído por três partes: i) caracterização dos respondentes; ii) percepção dos participantes quanto aos temas de igualdade de tratamento entre gêneros no meio contábil, *glass ceiling* no ambiente organizacional e políticas e práticas para sobre a equidade de gênero; e iii) concentra em investigar as opiniões e experiências dos participantes em relação a equidade e desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Por se tratar de uma análise quali-quantitativa, as variáveis para a caracterização da amostra encontram-se na Tabela 1, a seguir.

**Tabela 1**

*Variáveis para a caracterização da amostra*

Variável	Descrição
Gênero	Identifica o gênero: masculino, feminino, não informado.
Idade	Identifica a faixa de idade.
Cargo	Identifica a função exercida: assistente, auxiliar, analista, coordenador, gerente ou diretor, contador.
tempo_serv	Identifica o tempo atuando na área contábil
Salário	Identifica a renda salarial atual

**Fonte:** Dados da pesquisa (2023).

*Revista Ambiente Contábil* - UFRN – Natal-RN. v. 17, n. 2, p. 451 – 474, Jul./Dez., 2025, ISSN 2176-9036.

Foram coletadas informações sobre as variáveis *carga horária* e *estado civil* dos participantes. No entanto, essas não foram incluídas neste artigo, uma vez que não apresentaram relevância significativa na análise dos resultados.

Para identificar as percepções dos respondentes na segunda etapa do questionário, as respostas utilizaram a escala de Likert, apresentando alternativas de 1 a 5, sendo 1 para “Discordo totalmente” e 5 para “Concordo totalmente”. As variáveis com a respectiva descrição, que correspondem às afirmativas apresentadas encontram-se elencadas na tabela 2.

**Tabela 2**

*Variáveis da pesquisa*

Variável	Descrição
var_1	No meio profissional, todos devem receber a mesma tratativa de reconhecimento, independente do gênero do colaborador.
var_2	A profissão contábil é uma profissão para todos os gêneros.
var_3	Existe desigualdade de gênero na área contábil.
var_4/	A desigualdade de gênero na área contábil prejudica a eficácia do negócio.
var_5	A facilidade da entrada no mercado de trabalho contábil é igualmente oferecida e disputada por profissionais, independente do gênero.
var_6	Para a capacidade de competência profissional na área de trabalho é irrelevante a questão do gênero.
var_7	No quesito tomada de decisões, a questão do gênero do profissional da área contábil é relevante.
var_8	Não há diferença salarial entre gêneros na área contábil.
var_9	As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares.
var_10	Na profissão contábil há equidade de gênero.
var_11	Há uma barreira invisível ( <i>glass ceiling</i> ) que impede as mulheres de alcançarem posições de liderança na área contábil.
var_12	A questão de melhoria salarial ou de evolução de cargo é igualmente oferecida para os colaboradores, independente do gênero.
var_13	Para os cargos de direção ou gerência de escritórios contábeis, a área contábil prioriza o gênero masculino.
var_14	As mulheres na área contábil precisam de mais oportunidades de liderança.
var_15	Independente do gênero, todos os profissionais que exercem profissões contábeis têm as mesmas oportunidades de ocuparem cargos elevados.
var_16	A falta de diversidade de gênero na liderança da área contábil pode levar a decisões menos informadas e enviesadas.
var_17	A área contábil deve fazer mais para promover a igualdade de gênero.
var_18	A desigualdade de gênero na área contábil pode afetar negativamente a motivação das mulheres para continuar na carreira.
var_19	A área contábil deve tomar medidas para garantir que homens e mulheres sejam pagos igualmente por trabalho igual.
var_20	A área contábil deve ser transparente sobre as políticas salariais para evitar a desigualdade de gênero.

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2023).

Para realização da análise quantitativa, as variáveis foram consideradas como categóricas. Todas as variáveis da Tabela 2 foram relacionadas com todas as variáveis da Tabela



1 para verificar se há variação significativa referente a percepção da desigualdade e equidade de gênero na área contábil entre os grupos da Tabela 1. Por exemplo, se homens e mulheres possuem a mesma opinião sobre as variáveis da Tabela 2.

Para estabelecer relações entre as variáveis, foi realizado o teste qui-quadrado de Pearson, calculando o grau de liberdade e o p-valor. Esse teste é empregado para identificar se existe uma associação significativa entre duas variáveis categóricas. A significância é medida pelo p-valor, e se esse valor for inferior a 0,05, rejeita-se a hipótese nula de que as variáveis são independentes, aceitando-se, então, a hipótese alternativa de que elas estão relacionadas (Field, Miles, & Field, 2012).

Para complementar a análise quantitativa, foram feitas duas questões abertas, optativas, que permitiram os participantes compartilharem da sua experiência. Essas questões tinham o objetivo de identificar o motivo da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Antes da aplicação do questionário, este foi submetido a validação/avaliação por professores do grupo de pesquisa.

## 4 Análise e discussão dos resultados

Nesta seção serão apresentados os resultados e discussões da pesquisa.

### 4.1 Perfil dos participantes

A pesquisa obteve uma amostra composta por 105 respondentes, considerando um total de 107 profissionais que receberam o questionário. Desses, apenas dois não manifestaram interesse em participar. De tal modo, o tamanho da amostra final foi de 67 participantes do gênero feminino e 38 do gênero masculino, os quais forneceram as informações necessárias para a análise dos dados.

A fim de realizar uma análise detalhada do perfil dos participantes, foram coletadas informações sobre gênero, faixa etária, estado civil, formação acadêmica, função exercida, tempo de atuação na área contábil, renda salarial, horas semanais trabalhadas e tempo de experiência na área contábil. Esses dados estão apresentados na Tabela 3, proporcionando uma visão abrangente das características dos respondentes.

**Tabela 3**

*Características dos participantes da pesquisa.*

Item	Quantidade	% Total	% Feminino	% Masculino
<b>Gênero</b>	105	100%	64%	36%
<b>Idade</b>				
18 a 25 anos	25	24%	24%	24%
26 a 30 anos	27	26%	22%	32%
31 a 35 anos	18	17%	18%	16%
36 a 40 anos	17	16%	18%	13%
41 a 45 anos	9	9%	10%	5%
46 a 50 anos	8	8%	7%	8%
51 anos ou mais	1	1%	0%	3%
<b>Estado civil atual</b>				
Casado (a)	29	28%	28%	26%
Separado (a)	7	7%	6%	8%
Solteiro (a)	51	49%	51%	45%

Em União Estável (a)	18	<b>17%</b>	15%	21%
<b>Sua formação</b>				
Estudante da graduação	22	<b>21%</b>	22%	18%
Graduado (a)	51	<b>49%</b>	49%	47%
Possui Especialização	30	<b>29%</b>	25%	34%
Mestrado (a)	1	<b>1%</b>	1%	0%
Doutorado (a)	1	<b>1%</b>	1%	0%
<b>Função exercida</b>				
Contador (a)	25	<b>24%</b>	25%	21%
Gerente ou diretor (a)	8	<b>8%</b>	3%	16%
Analista	43	<b>41%</b>	43%	37%
Assistente	11	<b>10%</b>	12%	8%
Auxiliar	17	<b>16%</b>	16%	16%
Coordenador	1	<b>1%</b>	0%	3%
<b>Tempo atuando na área contábil</b>				
Menos de 1 ano	6	<b>6%</b>	3%	11%
De 1 a 3 anos	22	<b>21%</b>	21%	21%
De 4 a 9 anos	38	<b>36%</b>	39%	32%
De 10 a 20 anos	28	<b>27%</b>	27%	26%
Acima de 20 anos	11	<b>10%</b>	10%	11%
<b>Renda Salarial</b>				
Até 1 salário-mínimo	2	<b>2%</b>	3%	0%
De 1 a 2 salários-mínimos	22	<b>21%</b>	22%	18%
De 2 a 3 salários-mínimos	30	<b>29%</b>	31%	24%
De 3 a 5 salários-mínimos	31	<b>30%</b>	33%	24%
Acima de 5 salários-mínimos	20	<b>19%</b>	10%	34%
<b>Horas semanais trabalhadas</b>				
Até 20 horas semanais	1	<b>1%</b>	0%	3%
Até 40 horas semanais	71	<b>68%</b>	69%	66%
Até 60 horas semanais	33	<b>31%</b>	31%	32%

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2023).

Após realizar a análise da Tabela 3, observou-se que 26% dos participantes estão situados na faixa etária entre 26 e 30 anos, 49% dos respondentes são solteiros e 49% dos participantes possuem graduação completa, evidenciando o perfil da maioria dos participantes.

Quanto à função desempenhada, destaca-se que 41% dos respondentes atuam como analistas, indicando a relevância dessa ocupação profissional no âmbito contábil. No que tange à experiência profissional, 36% dos participantes possuem um tempo de atuação na área contábil compreendido entre 4 e 9 anos. E quanto à remuneração, 30% dos respondentes recebem de 3 a 5 salários-mínimos, evidenciando a diversidade de rendimentos no contexto investigado.

Por fim, quanto à carga horária de trabalho, 68% dos participantes dedicam 40 horas semanais a suas atividades profissionais, o que demonstra uma jornada laboral relativamente padronizada e predominante entre os respondentes.

A fim de obter uma visão mais detalhada do campo de atuação dos respondentes, foi questionado sobre a área específica em que exerciam suas atividades contábeis. Os participantes tinham a opção de selecionar mais de uma área de atuação, o que revelou a diversidade de setores abrangidos pelos profissionais contábeis. Os resultados indicaram que 46 respondentes atuavam na área contábil, 39 na área fiscal, 22 na área societária, 21 na área de recursos

humanos, 14 na área de consultoria, 5 na área de auditoria, 4 na área de controladoria e 1 nas áreas de secretaria, financeiro e perícia contábil.

As proporções mencionadas oferecem uma visão ampla e representativa do perfil dos respondentes deste estudo, o que contribui para uma melhor compreensão das características do grupo investigado. Dessa forma, as informações são essenciais para a realização da análise quantitativa a seguir.

## 4.2 Análise das relações entre as variáveis

Para compreensão das percepções dos profissionais da área contábil referente a desigualdade e equidade de gênero na área contábil, foram analisadas as 20 afirmativas propostas (Tabela 2) que foram confrontadas/relacionadas com as características dos respondentes apontadas na tabela 1. De todas as relações efetuadas (120), 24 se destacaram, evidenciando que há diferenças significativas entre os grupos analisados ( $p\text{-valor} < 0,05$ ). Essas relações podem ser conferidas na Tabela 4.

**Tabela 4**

*Variáveis confrontadas*

Variável 1	Variável 2	chi2	p-value	dof
Cargo	var 1	26,266	0,035	15
tempo serv	var 1	23,063	0,027	12
tempo serv	var 2	24,400	0,002	8
Gênero	var 3	15,509	0,004	4
Idade	var 3	45,135	0,006	24
Idade	var 4	44,143	0,007	24
tempo serv	var 4	34,714	0,004	16
Salário	var 4	34,554	0,005	16
Gênero	var 5	12,995	0,011	4
Idade	var 8	44,806	0,006	24
Idade	var 10	43,901	0,008	24
Salário	var 10	42,983	0,000	16
tempo serv	var 11	31,410	0,012	16
Gênero	var 12	15,977	0,003	4
Salário	var 12	28,733	0,026	16
Idade	var 13	38,691	0,029	24
Cargo	var 13	33,938	0,027	20
Gênero	var 14	13,274	0,010	4
Idade	var 15	39,057	0,027	24
Cargo	var 15	32,045	0,043	20
Salário	var 15	28,387	0,028	16
Cargo	var 17	36,408	0,014	20
Cargo	var 18	33,415	0,030	20
tempo serv	var 18	29,921	0,018	16

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2023).

Analisando a variável *var\_1* em que apresenta a frase: “no meio profissional, todos devem receber a mesma tratativa de reconhecimento, independente do gênero do colaborador”, foi identificada diferença significativa com as variáveis *cargo* e *tempo\_serv*. Considerando a variável do cargo dos colaboradores, observa-se que a maioria dos níveis hierárquicos optou pela concordância em receber a mesma tratativa de reconhecimento, independentemente do gênero, com pequena variação de opinião para os “analistas”, “contadores” e “gerentes e diretores”, onde a opinião não foi unânime sobre essa importância.

O mesmo resultado se repete quando correlacionado o tempo de serviço, os profissionais que estão há mais tempo na empresa tendem a ter uma opinião levemente diferente, indicando que alguns deles não concordam totalmente que o reconhecimento deva ser independentemente do gênero. Esses resultados sugerem que a igualdade de tratamento no reconhecimento é valorizada, mas há algumas divergências dependendo do cargo e tempo de serviço.

Para a variável *var\_2* que aborda a percepção da profissão contábil sendo uma profissão para todos os gêneros, houve diferença ao relacionar com a variável *tempo\_serv*. Os respondentes com menos de 1 ano e aqueles com 4 a 9 anos de experiência mostraram total concordância de que a profissão é para todos os gêneros. No entanto, entre os profissionais com mais de 20 anos de experiência, houve uma proporção de 18% nas respostas neutras. Apesar disso, esse resultado é considerado positivo, pois indica que a maioria dos respondentes percebem que ambos os gêneros têm igualdade de oportunidades na profissão contábil, mesmo que haja uma pequena variação nos níveis de concordância para profissionais com mais tempo de serviço.

Ao analisar a variável *var\_3* que aborda a percepção dos colaboradores sobre a existência da desigualdade de gênero na área contábil, houve diferença nas relações com as variáveis *gênero* e *idade* dos colaboradores. Observa-se que homens e mulheres têm opiniões divergentes sobre essa questão. As mulheres participantes demonstraram uma concordância mais acentuada, com 69% delas optando pelas alternativas 4 e 5 na escala Likert. Em contrapartida, os homens totalizam um grau maior de discordância, mesmo apresentando uma maior diversidade de opiniões. Assim, mais mulheres do que homens acham que existe desigualdade de gênero na área contábil.

Já em relação a idade dos colaboradores, destaca-se que os colaboradores mais jovens tendem a expressar uma percepção mais acentuada de desigualdade de gênero na área contábil em relação aos colaboradores com mais idade. Destacam-se os grupos de 46 a 50 anos e 51 anos ou mais em que 63% e 100%, respectivamente, discordaram parcialmente e totalmente da existência de desigualdade de gênero na área contábil.

Os resultados obtidos em relação à variável *var\_3* revelaram que a percepção dos colaboradores pode ser influenciada pelas suas experiências vivenciadas. Constatou-se que o gênero feminino apresentou uma percepção mais acentuada da existência da desigualdade de gênero na área contábil, enquanto o gênero masculino discordou dessa percepção. Santos et al. (2021) dissertam que, mesmo diante do significativo avanço da equidade entre gêneros, ainda há uma desigualdade, tanto no mercado de trabalho como na sociedade.

Para compreensão da variável *var\_4* que aborda a percepção sobre a desigualdade de gênero na área contábil e seu impacto na eficácia do negócio, houve diferença na relação com as variáveis *idade*, *salário* e *tempo\_serv* dos colaboradores. Ao analisar a relação entre as idades dos respondentes, observa-se uma variedade de respostas. No entanto, é importante destacar que os respondentes com 51 anos ou mais demonstram discordância total, juntamente com o grupo de idade entre 46 e 50 anos, que apresenta uma divisão igual entre respostas de concordância, neutralidade e discordância. Por outro lado, os grupos mais jovens têm uma representação mais expressiva de respostas concordantes.

Em relação ao tempo de experiência, todas as faixas apresentam uma proporção significativa de respostas concordantes. Apenas os respondentes que trabalham entre 10 a 20 anos ou mais na área apresentam uma diversidade maior de respostas, incluindo algumas discordâncias, embora em menor grau do que as respostas concordantes. Por fim, confrontando com a variável de salário, os participantes que recebem acima de 5 salários-mínimos e aqueles que recebem entre 2 e 3 salários-mínimos tendem a concordar com a afirmação, diferente dos

participantes que recebem até 1 salário-mínimo e entre 1 e 2 salários-mínimos, que apresentam uma menor tendência de concordância.

Para a variável *var\_5*, que discorre sobre a facilidade de entrada no mercado de trabalho contábil, independentemente do gênero, houve divergências de opiniões na variável *gênero*. Apesar de existir respostas em todos os níveis de concordância, o gênero masculino percebe mais que a facilidade de entrada no mercado de trabalho independe do gênero. Para as mulheres, essa condição nem sempre existe.

Ao analisar a variável *var\_8* sobre a inexistência de diferença salarial entre gêneros na área contábil, é possível observar que os resultados variam de acordo com a idade dos participantes. Destaca-se que a faixa etária de 31 a 35 anos possui o maior índice de concordância total, com 56% dos respondentes concordando totalmente que não há diferença salarial entre gêneros nessa área. Em contrapartida, as demais faixas etárias apresentam variações nas respostas, com uma tendência na discordância em relação à afirmativa, expressando a percepção de que existem diferenças salariais entre os gêneros.

Santos et al. (2021) encontraram que 59,04% dos respondentes de sua pesquisa discordam que profissionais contabilistas de ambos os gêneros ganham salários iguais. Desta forma, os resultados das pesquisas apresentam semelhanças. É importante ressaltar que, desde abril de 2023, existe a previsão de multa para empresas que pagarem salários diferentes para o mesmo cargo em função de gênero (Pereira e Faria, 2023).

Ao analisar a variável *var\_10*, em que apresenta a questão sobre a equidade de gênero na profissão contábil, observa-se que os resultados variam de acordo com diferentes aspectos. Dessa forma, constatou-se divergências de opiniões comparando com as variáveis *idade* e *salário*.

Relacionando com a variável *salário*, observa-se que os participantes que recebem acima de 5 salários-mínimos apontam uma percepção mais positiva de equidade de gênero. Já os participantes que recebem até 1 salário-mínimo têm uma percepção oposta, discordando completamente da existência de equidade de gênero na profissão contábil. Nos demais grupos, as respostas apresentam maiores variações, porém, também exibindo uma leve tendência a discordância da questão.

Por fim, analisando a variável da faixa etária dos respondentes, destacam-se algumas predominâncias: os participantes de 18 a 25 anos, 31 a 35 anos e 41 a 45 anos discordam da presença da equidade. Em contrapartida, os respondentes com mais idade, da faixa etária de 46 a 50 anos e 51 anos ou mais concordam que há equidade de gênero na área contábil.

Os resultados indicam que os respondentes com mais idade e que possuem salários mais altos tendem a concordar com a existência da equidade de gênero, ao contrário do público mais jovem e com salários inferiores, que discordam que a área contábil propõe a equidade entre os gêneros. Para Santos et al. (2021) há desigualdades relevantes levando em consideração o gênero do profissional contábil, apesar de que, em algumas situações, os gestores e líderes não conseguem observar essa discriminação ocorrida, não possuindo a consciência crítica da desigualdade sofrida pelos demais.

Para a análise da *var\_11*, houve diferença entre os grupos da variável *tempo\_serv*. Considerando o tempo de atuação na área, os respondentes de 4 a 9 anos de experiência possuem a percepção mais evidente da presença do teto invisível, com 76% de concordância total. Na sequência, tem-se os grupos de 1 a 3 anos e 10 a 20 anos de experiência, que também totalizam as maiores respostas de concordância total.

Em relação à *var\_12*, que aponta a percepção dos respondentes em relação à questão de que a melhoria salarial ou evolução de cargo é igualmente oferecida para os colaboradores, independente do gênero, houve diferenças entre os grupos das variáveis *gênero* e *salário*. Os

resultados indicam que os respondentes do gênero masculino, que possuem salários mais altos, concordam que as melhorias salariais e de evolução de cargo são oferecidas de forma igualitária para todos os colaboradores, independentemente do gênero. Por outro lado, as mulheres que recebem salários inferiores discordam dessa igualdade na oferta de oportunidades. Essa disparidade nas percepções sugere a existência de desigualdades de gênero no que diz respeito a salários e progressão de carreira na área contábil.

Para a afirmação correspondente a *var\_13*, houve diferenças entre os grupos das variáveis *idade* e *cargo*. Observa-se que, em relação a faixa etária dos respondentes, a percepção da priorização do gênero masculino diminui conforme a idade avança. Os participantes mais jovens, com idades entre 18 e 25 anos, apresentam uma percepção mais equilibrada. Já os respondentes com mais de 50 anos discordam que há priorização do gênero masculino para os cargos de direção ou gerência de escritórios contábeis. Ao analisar as diferenças de opiniões entre os diferentes cargos na área contábil, observa-se que a percepção da priorização masculina está mais presente nos cargos de analista, assistente, auxiliar e contador(a). Os respondentes que ocupam cargos de coordenador, gerência ou direção discordam dessa priorização.

Para Santos, Melo e Batinga (2021), há pouca participação de mulheres em cargos mais “nobres”, como a gerência. Além de não reconhecer sua capacidade profissional, mantem-se, assim, o status estrutural do distanciamento valorativo entre os homens e mulheres. Em resumo, os resultados indicam que a percepção de priorização do gênero masculino para os cargos de direção ou gerência de escritórios contábeis varia de acordo com a idade e o cargo ocupado pelos respondentes. Os participantes com mais idade e aqueles em cargos de coordenação, gerência ou direção tendem a discordar da priorização do gênero masculino, enquanto o público mais jovem e com cargos inferiores possuem uma percepção da desigualdade de gênero para ocupação dos cargos de maior liderança.

A análise da variável *var\_14*, que afirma que “as mulheres na área contábil precisam de mais oportunidades de liderança”, apresentou relação significativa com a variável *gênero*. Nota-se que as mulheres apresentam uma concordância maior em relação à necessidade de mais oportunidades de liderança na área contábil. Cerca de 64% das mulheres concordam fortemente com essa afirmação. Por outro lado, os homens possuem uma percepção mais equilibrada, com 42% concordando e 21% discordando, indicando uma tendência menos acentuada em relação à necessidade de mais oportunidades de liderança para as mulheres. Esses resultados destacam a importância de abordar a questão da igualdade de oportunidades de liderança para as mulheres na área contábil.

No Brasil, na última década, houve pouca evolução percentual de mulheres ocupando cargos de liderança em relação aos homens. Essa baixa evolução está relacionada ao fato de que as mulheres precisam transpor mais barreiras que os homens para atingir esses cargos, sendo que as barreiras são complexas e de natureza legal, social, cultural, educacional, entre outras (Feijó, 2023). Esse fato reforça a necessidade de trazer o tema à tona com mais frequência para que essas questões possam ser discutidas abertamente e o *glass ceiling* possa ser quebrado.

A variável *var\_15* que apresenta a afirmação “independente do gênero, todos os profissionais que exercem a profissão contábil têm as mesmas oportunidades de ocuparem cargos elevados”, apresentou relação significativa com as variáveis *idade*, *cargo* e *salário*.

Ao considerar a idade dos respondentes, aqueles que possuem acima de 46 anos apresentam a concordância de que as oportunidades de cargos elevados são distribuídas de forma justa, sem a dependência do gênero. Já os participantes mais jovens discordam dessa questão. Em relação ao cargo dos respondentes, os analistas contábeis apresentam uma tendência mais equilibrada em relação à percepção de igualdade de oportunidades. Por outro

lado, os assistentes e auxiliares tendem a discordar mais com a igualdade de oportunidades, enquanto os gerentes ou diretores têm uma percepção mais dividida. Já em relação ao salário dos respondentes, nota-se que aqueles que recebem acima de 5 salários-mínimos têm uma tendência mais acentuada em concordar com a afirmação. Por outro lado, aqueles que recebem entre 1 e 2 salários-mínimos apresentam uma percepção mais equilibrada, enquanto os demais grupos apresentam uma mistura de concordância e discordância.

Em suma, os resultados mostram que a percepção sobre a igualdade de oportunidades para cargos elevados na área contábil apresenta uma tendência de concordância maior entre aqueles que recebem salários mais altos e que fazem parte do grupo com mais idade, enquanto o grupo mais jovem e com salários inferiores apresenta maior discordância na questão.

Analizando a *var\_17*, que afirma que a área contábil deve fazer mais para promover a igualdade de gênero, houve diferenças entre os grupos da variável *cargo*. Ao considerar o cargo dos respondentes, as respostas são variadas em todas as categorias, porém apresentando uma tendência de alta concordância de que área contábil pode fazer mais para promover a igualdade de gênero. Segundo Santos, Melo e Batinga (2021), há desigualdades evidentes nas relações de gênero no trabalho do contador, porém, alguns profissionais ainda não possuem a consciência crítica da discriminação sofrida.

Ao analisar a variável *var\_18* abordando que “a desigualdade de gênero na área contábil pode afetar negativamente a motivação das mulheres para continuar na carreira”, houve variação de opinião entre os grupos *cargo* e *tempo\_serv*.

Ao considerar o cargo dos respondentes, as respostas são variadas em todas as categorias de cargo. Os contadores e que ocupam cargos de gerência e diretoria apresentam mais respostas negativas, enquanto os demais cargos apresentam a concordância de forma mais evidente. Quanto ao tempo de serviço dos respondentes, em todas as categorias há um alto grau de concordância para a questão de que a motivação das mulheres pode ser afetada com a desigualdade de gênero. Para os que exercem a função há menos de 1 ano, 83% concordam totalmente com a questão apresentada. Já os respondentes que atuam há mais de 20 anos na área contábil não apresentam a concordância de forma tão acentuada. Os resultados dessa questão sugerem que a desigualdade de gênero na área contábil pode ter um impacto negativo na motivação das mulheres para continuar na carreira.

#### 4.3 Percepções sobre a equidade e desigualdade de gênero na área contábil

Para a última etapa do questionário, foram coletadas evidências descritivas sobre a percepção dos participantes em relação à presença de desigualdade e equidade de gênero na área contábil. A maioria das respostas são de mulheres que compartilharam suas experiências empíricas na profissão contábil. Os principais temas abordados em suas respostas foram a desvalorização profissional, a discriminação salarial, restrição de tarefas, estereótipos de gênero e o preconceito durante a gravidez, esse último sendo o tema mais recorrente.

Alguns relatos destacaram a falta de oportunidades de crescimento para as mulheres, mesmo quando possuíam habilidades e conhecimentos superiores aos seus colegas masculinos. Além disso, houve menções à disparidade salarial, com as mulheres recebendo remunerações inferiores mesmo desempenhando as mesmas funções.

A discriminação relacionada à maternidade foi mencionada em diversas respostas. Todos os relatos falam do descontentamento dos gestores ou proprietários de empresas com as ausências decorrentes de licença maternidade. Além disso, relatam comentários inadequados sobre o planejamento familiar das mulheres, em relação ao período em que permaneceriam fora da empresa para se dedicar a família.

Alguns relatos mencionaram melhorias ao longo do tempo na inclusão das mulheres no mercado de trabalho contábil. Uma respondente destacou que, nos anos 2000, em São Bento do Sul, as vagas na área contábil eram anunciadas como “contrata-se contador do sexo masculino”, sendo reconhecida como uma profissão apenas para os homens. No entanto, atualmente, a profissão contábil tem se tornado mais inclusiva, proporcionando oportunidades para as mulheres ingressarem e se desenvolverem nesse campo. Embora haja avanços, ainda há desafios a serem superados para alcançar uma verdadeira equidade de gênero na área contábil.

Apesar das experiências negativas apresentadas pelas mulheres, houve reconhecimento da importância de trabalhar pela equidade de gênero na profissão contábil. Algumas respondentes destacaram a necessidade de combater visões machistas e promover condições justas para todos.

Esses relatos reforçam a relevância de pesquisas sobre equidade de gênero e destacam a necessidade contínua de criar um ambiente de trabalho mais igualitário, onde todas as pessoas, independentemente do gênero, tenham as mesmas oportunidades de crescimento, reconhecimento e remuneração justa.

## 5 Considerações Finais

A presente pesquisa teve como objetivo analisar as percepções dos profissionais contabilistas de São Bento do Sul/SC em relação à equidade e desigualdade de gênero. Por meio de uma abordagem qualitativa e quantitativa, foram analisados os dados coletados, levando em consideração as respostas fornecidas pelos participantes e suas características individuais. Dessa forma, foi possível identificar tendências, opiniões e percepções relevantes, buscando responder à pergunta central deste estudo que seria “qual é a percepção dos profissionais contabilistas de São Bento do Sul em relação à equidade e desigualdade de gênero na área contábil?”.

Os resultados deste estudo evidenciaram uma conscientização sobre a importância de promover a equidade de gênero na área contábil. Ao analisar os dados por grupos específicos, foi possível observar que as mulheres demonstraram uma percepção mais clara da existência da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, enquanto os homens apresentaram maior convicção de que a área contábil está avançada, com a equidade de gênero já estabelecida.

Da mesma forma, ao analisar as percepções por faixa etária, os profissionais mais jovens da área contábil demonstraram uma maior concordância com a existência da desigualdade de gênero. Já os participantes com mais idade, especialmente aqueles com 46 anos ou mais, apresentaram perspectivas menos alinhadas com essa percepção. A questão da desigualdade salarial também ficou evidente nas respostas, apresentadas pela concordância dos participantes quanto a existência dessa desigualdade na área contábil. A divergência de percepções destaca a necessidade de aprofundar a discussão sobre equidade de oportunidades na área contábil, bem como garantir a inclusão com equidade de todas as vozes no setor.

A questão das oportunidades de acesso aos cargos de liderança ou gerência também possui discordância quando analisada. O público com a renda maior apresentou a opinião de discordância, quando questionado se o gênero poderia influenciar na promoção das vagas. Já o público com menor renda e cargos inferiores mostrou a percepção de que o gênero pode ser uma influência para a oferta dos cargos melhores. Com as respostas analisadas sobre as questões de liderança, há a percepção, de alguns grupos, da existência do *glass ceiling* na área contábil.

Os resultados obtidos revelaram um consenso generalizado entre os participantes de que a profissão contábil é adequada para todos os gêneros. Além disso, houve uma concordância



significativa quando questionados se a área contábil poderia se esforçar mais para promover a equidade de gênero.

É primordial combater a desigualdade salarial e assegurar igualdade de oportunidades para o avanço em cargos de maior responsabilidade, independentemente do gênero. As análises das percepções ressaltam essa importância de implementar políticas e práticas que promovam a equidade de gênero no ambiente contábil, visando um futuro mais inclusivo e equitativo. Além disso, o estudo revelou preocupações sobre os efeitos negativos da desigualdade de gênero na motivação das mulheres para continuar na carreira contábil, com comentários comoventes de mulheres que já sofreram com algum tipo de desigualdade no ambiente de trabalho.

O estudo se vislumbra relevante, pois mostra que a conscientização e ação contínua são essenciais para criar um ambiente contábil mais inclusivo, justo e com equidade, onde todos os profissionais possam prosperar independentemente de seu gênero. Assim, sugere-se para trabalhos futuros, a ampliação geográfica da pesquisa para outras cidades, para todo o estado de Santa Catarina ou outras regiões do Brasil, para consolidar os achados na presente pesquisa.

## Referências

- Baylão, A. L. S., & Schettino, E. M. O. (2014). A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. *Anais do XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*.
- Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender & Society, 14*(2), 275-294.
- Botelho, L. L. R., Macedo, M., & Fialho, F. A. P. (2010). "Glass Ceiling" em empresas intensivas em conhecimento: Desafios enfrentados por executivas em suas ascensões profissionais. *Anais do XXX Encontro Nacional de Engenharia de Produção*.
- Bordin, P., & Londero, R. I. (2006). Atividade contábil exercida pela mulher em Santa Maria-RS. *Disciplinarum Scientia: Série Ciências Sociais Aplicadas, 2*(1).
- Bruschini, M. C. A. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa, 37*(132).
- Cappellin, P. (2008). As desigualdades impertinentes: telhado, parede ou céu de chumbo? *Niterói, 9*(89).
- CFC - Conselho Federal de Contabilidade. (2024). *Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero*. Recuperado em 22 setembro, 2024, de <<https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>>
- CFC - Conselho Federal de Contabilidade. (2023). *CFC Mulher*. Recuperado em 11 março, 2023, de <<https://cfc.org.br/politico-institucional/cfc-mulher/>>.
- Dietrich, P., Loison, M., & Roupnel, M. (2015). Articular as abordagens quantitativas e qualitativas. In: Paugam, S. (Coord.) *A pesquisa sociológica*. Vozes.
- Feijó, J. (2023). *Diferenças de gênero no mercado de trabalho*. Recuperado em 06 outubro, 2024, de <<https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>>.

Field, A., Miles, J., & Field, Z. (2012). *Discovering statistics using R*. SAGE.

Fontoura, J S. (2021) Equidade de gênero na contabilidade no Brasil: o protagonismo da mulher. Recuperado em 03 julho, 2022, de <<http://hdl.handle.net/11690/2313>>.

Gil, A. C. (2016). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. Atlas.

Kelly, I.D, Considera, C., Melo, H.P., Olinto, R. (2024). *Uma breve análise do mercado de trabalho brasileiro à luz da desigualdade de gênero, 2012-2023*. Recuperado em 06 outubro, 2024, de <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/uma-breve-analise-do-mercado-de-trabalho-brasileiro-luz-da-desigualdade-de-genero-2012-2023>>.

Knechtel, M. R. (2014). *Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada*. Intersaberes.

Lakatos, E. M., & Marconi, M. de A. (2001). *Fundamentos de metodologia científica* (4. ed.). Atlas.

Lavinas, L. (1996). Aumentando a competitividade das mulheres no mercado de trabalho. *Revista Estudos Feministas*, 4(1), 171-181.

Lisboa, T. K. (2010). Políticas públicas com perspectiva de gênero – Afirmando a igualdade e reconhecendo as diferenças. *Revista Fazendo Gênero 9 Diásporas, Diversidades, Deslocamentos*.

Madalozzo, R., Martins, S. R., & Shiratori, L. (2010). Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: Homens e mulheres têm condições iguais? *Estudos Feministas*, 18(2), 547-566.

Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2022). *Metodologia científica* (8. ed.). Grupo GEN.

Martins, S. P. (2009). *Convenções da OIT*. Atlas.

Monteiro, V. S. (2003, December). CRC Notícias. *CRC Notícias*, 7.

Mota, E. R. C. F., & Souza, M. A. (2013). A evolução da mulher na contabilidade: Os desafios da profissão. *Convibra*.

Oliveira, B., & Woida, L. (2018). O fenômeno Glass Ceiling e o acesso à informação: Estudo sobre barreiras invisíveis impostas às mulheres no trabalho. *Complexitas - Revista de Filosofia Temática*, 3(1).

Pereira, L. R., & Faria, A. M. de M. (2023). Mercado de trabalho formal em Mato Grosso: Recorte em função dos sexos masculino e feminino. *Open Science Research X*, 10.

Proni, T. T. R. W., & Proni, M. W. (2018). Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 26.

Santos, F. (2022). *O empoderamento das mulheres na contabilidade*. Recuperado em 11 abril, 2022, de <<https://cfc.org.br/noticias/o-empoderamento-das-mulheres-na-contabilidade>>.

Santos, M. A., Melo, M. C. O., & Batinga, G. L. (2021). Representatividade da mulher contadora em escritórios de contabilidade e a desigualdade de gênero na prática contábil: Uma questão ainda em debate? *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 16(1), 148-163.

Santos, I. F., Silva, L. K. S., Nascimento, C. P. S., & Forte, H. C. (2021). Representatividade feminina: Percepção das mulheres acerca dos desafios enfrentados na área contábil. *RBNDR*, 8(1), 47-65.

Segundo IBGE *apud* Cristaldo, Heloisa. (2022). Brasil registra 78ª posição em ranking sobre igualdade de gênero. Recuperado em 11 abril, 2022 em <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-03/brasil-registra-78a-posicao-em-ranking-sobre-igualdade-de-genero>>.

Silva, D. J. M., & Silva, M. A. (2018). Mulheres na contabilidade: Os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 11(1).

Souza, M. E. L., Moraes, M. I., Servilha, G. O. A., & Rocha, M. A. (2021). Mulheres na contabilidade: Representatividade nas empresas de serviços contábeis de Tangará Da Serra – MT. *4º Congresso de Contabilidade UFU, Uberlândia*.

Souza, V. P., & Locatelli, L. G. (2020). Desafios da mulher contadora: Perfil e perspectivas das profissionais formadas pelas faculdades integradas de Taquara- Faccat. *Revista Eletrônica de Contabilidade*, 10(2).

Tedeschi, L. A. (2013). A poderosa “mão invisível” da vida cotidiana: Reflexões sobre gênero e trabalho na história das mulheres camponesas. *História e Perspectivas*, 437-457.

Vieira, M. M. F., & Zouain, D. M. (2005). *Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática*. Editora FGV.

## Apêndice A – Análise Das Relações Entre As Variáveis

cargo x var_1	1	2	3	4	5	Total
Analista	0%	0%	5%	2%	93%	100%
Assistente	9%	0%	0%	9%	82%	100%
Auxiliar	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Contador (a)	0%	0%	8%	8%	84%	100%
Coordenador	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Gerente ou diretor (a)	0%	0%	0%	38%	63%	100%

<b>tempo_serv x var_1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
Menos de 1 ano	0%	0%	0%	0%	100%	100%
De 1 a 3 anos	5%	0%	0%	5%	91%	100%
De 4 a 9 anos	0%	0%	0%	0%	100%	100%
De 10 a 20 anos	0%	0%	7%	18%	75%	100%
Acima de 20 anos	0%	0%	18%	9%	73%	100%

<b>tempo_serv x var_2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
Menos de 1 ano	0%	0%	0%	0%	100%	100%
De 1 a 3 anos	0%	0%	0%	14%	86%	100%
De 4 a 9 anos	0%	0%	0%	0%	100%	100%
De 10 a 20 anos	0%	0%	0%	11%	89%	100%
Acima de 20 anos	0%	0%	18%	0%	82%	100%

<b>gênero x var_3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
Feminino	9%	9%	13%	33%	36%	100%
Masculino	18%	26%	24%	8%	24%	100%

<b>idade x var_3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
18 a 25 anos	8%	16%	24%	28%	24%	100%
26 a 30 anos	4%	26%	19%	37%	15%	100%
31 a 35 anos	11%	11%	17%	6%	56%	100%
36 a 40 anos	18%	6%	18%	18%	41%	100%
41 a 45 anos	0%	11%	11%	33%	44%	100%
46 a 50 anos	63%	0%	0%	13%	25%	100%
51 anos ou mais	0%	100%	0%	0%	0%	100%

<b>idade x var_4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
18 a 25 anos	0%	4%	20%	32%	44%	100%
26 a 30 anos	0%	4%	20%	32%	44%	100%
31 a 35 anos	6%	0%	6%	6%	83%	100%
36 a 40 anos	12%	0%	12%	6%	71%	100%
41 a 45 anos	0%	0%	22%	33%	44%	100%
46 a 50 anos	13%	25%	13%	0%	50%	100%
51 anos ou mais	0%	100%	0%	0%	0%	100%

<b>tempo_serv x var_4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
Menos de 1 ano	0%	0%	50%	17%	33%	100%
De 1 a 3 anos	0%	5%	9%	27%	59%	100%
De 4 a 9 anos	3%	3%	3%	16%	76%	100%
De 10 a 20 anos	14%	4%	18%	7%	57%	100%
Acima de 20 anos	9%	27%	18%	18%	27%	100%

<b>salário x var_4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
Até 1 salário-mínimo	0%	0%	100%	0%	0%	100%
De 1 a 2 salários-mínimos	0%	0%	14%	36%	50%	100%
De 2 a 3 salários-mínimos	7%	3%	7%	13%	70%	100%

De 3 a 5 salários-mínimos	13%	10%	16%	3%	58%	100%
Acima de 5 salários-mínimos	0%	10%	5%	20%	65%	100%

<b>gênero x var 5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
Feminino	18%	16%	25%	22%	18%	100%
Masculino	11%	11%	5%	32%	42%	100%

<b>idade x var 8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
18 a 25 anos	24%	32%	32%	4%	8%	100%
26 a 30 anos	26%	22%	11%	22%	19%	100%
31 a 35 anos	33%	11%	0%	0%	56%	100%
36 a 40 anos	24%	24%	29%	0%	24%	100%
41 a 45 anos	56%	11%	22%	0%	11%	100%
46 a 50 anos	38%	25%	13%	25%	0%	100%
51 anos ou mais	0%	0%	100%	0%	0%	100%

<b>idade x var 10</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
18 a 25 anos	24%	16%	32%	24%	4%	100%
26 a 30 anos	4%	26%	41%	22%	7%	100%
31 a 35 anos	39%	28%	17%	6%	11%	100%
36 a 40 anos	6%	29%	29%	6%	29%	100%
41 a 45 anos	0%	56%	22%	11%	11%	100%
46 a 50 anos	0%	13%	25%	13%	50%	100%
51 anos ou mais	0%	0%	0%	100%	0%	100%

<b>salário x var 10</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
Até 1 salário-mínimo	100%	0%	0%	0%	0%	100%
De 1 a 2 salários-mínimos	18%	14%	50%	18%	0%	100%
De 2 a 3 salários-mínimos	27%	33%	17%	13%	10%	100%
De 3 a 5 salários-mínimos	3%	35%	29%	19%	13%	100%
Acima de 5 salários-mínimos	0%	15%	30%	15%	40%	100%

<b>tempo serv x var 11</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
Menos de 1 ano	0%	0%	50%	17%	33%	100%
De 1 a 3 anos	0%	5%	9%	27%	59%	100%
De 4 a 9 anos	3%	3%	3%	16%	76%	100%
De 10 a 20 anos	14%	4%	18%	7%	57%	100%
Acima de 20 anos	9%	27%	18%	18%	27%	100%

<b>gênero x var 12</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
Feminino	28%	30%	19%	9%	13%	100%
Masculino	16%	11%	13%	21%	39%	100%

<b>salário x var 12</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
Até 1 salário-mínimo	0%	50%	0%	0%	50%	100%

De 1 a 2 salários-mínimos	18%	27%	32%	14%	9%	100%
De 2 a 3 salários-mínimos	30%	33%	7%	10%	20%	100%
De 3 a 5 salários-mínimos	29%	23%	16%	19%	13%	100%
Acima de 5 salários-mínimos	15%	0%	20%	10%	55%	100%

<b>idade x var_13</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
18 a 25 anos	8%	20%	20%	32%	20%	100%
26 a 30 anos	11%	11%	19%	22%	37%	100%
31 a 35 anos	6%	6%	11%	17%	61%	100%
36 a 40 anos	29%	6%	0%	24%	41%	100%
41 a 45 anos	0%	0%	22%	11%	67%	100%
46 a 50 anos	50%	13%	0%	13%	25%	100%
51 anos ou mais	0%	100%	0%	0%	0%	100%

<b>cargo x var_13</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
Analista	16%	7%	14%	21%	42%	100%
Assistente	0%	9%	0%	55%	36%	100%
Auxiliar	6%	12%	29%	18%	35%	100%
Contador (a)	20%	8%	8%	20%	44%	100%
Coordenador	100%	0%	0%	0%	0%	100%
Gerente ou diretor (a)	13%	50%	13%	0%	25%	100%

<b>gênero x var_14</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
Feminino	3%	1%	15%	16%	64%	100%
Masculino	5%	21%	16%	16%	42%	100%

<b>idade x var_15</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
18 a 25 anos	12%	24%	32%	24%	8%	100%
26 a 30 anos	26%	11%	19%	30%	15%	100%
31 a 35 anos	39%	28%	0%	0%	33%	100%
36 a 40 anos	18%	29%	18%	18%	18%	100%
41 a 45 anos	33%	11%	22%	0%	33%	100%
46 a 50 anos	13%	0%	0%	25%	63%	100%
51 anos ou mais	0%	0%	0%	100%	0%	100%

<b>cargo x var_15</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
Analista	23%	23%	9%	21%	23%	100%
Assistente	27%	9%	55%	9%	0%	100%
Auxiliar	12%	29%	35%	12%	12%	100%
Contador (a)	32%	12%	4%	20%	32%	100%
Coordenador	0%	0%	0%	0%	100%	100%
Gerente ou diretor (a)	13%	13%	13%	38%	25%	100%

<b>salário x var_15</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Total</b>
Até 1 salário-mínimo	0%	0%	50%	0%	50%	100%
De 1 a 2 salários-mínimos	18%	18%	41%	14%	9%	100%
De 2 a 3 salários-mínimos	30%	33%	7%	17%	13%	100%

De 3 a 5 salários-mínimos	23%	16%	13%	26%	23%	100%
Acima de 5 salários-mínimos	20%	5%	10%	20%	45%	100%

cargo x var 17	1	2	3	4	5	Total
Analista	5%	0%	21%	7%	67%	100%
Assistente	0%	0%	9%	18%	73%	100%
Auxiliar	0%	0%	6%	53%	41%	100%
Contador (a)	12%	4%	8%	20%	56%	100%
Coordenador	0%	0%	0%	100%	0%	100%
Gerente ou diretor (a)	0%	13%	38%	25%	25%	100%

cargo x var 18	1	2	3	4	5	Total
Analista	7%	0%	14%	14%	65%	100%
Assistente	0%	0%	9%	9%	82%	100%
Auxiliar	6%	0%	0%	29%	65%	100%
Contador (a)	16%	4%	8%	16%	56%	100%
Coordenador	0%	0%	0%	100%	0%	100%
Gerente ou diretor (a)	0%	25%	25%	25%	25%	100%

tempo serv x var 18	1	2	3	4	5	Total
Menos de 1 ano	0%	0%	0%	17%	83%	100%
De 1 a 3 anos	5%	0%	5%	23%	68%	100%
De 4 a 9 anos	3%	3%	8%	16%	71%	100%
De 10 a 20 anos	11%	7%	25%	7%	50%	100%
Acima de 20 anos	27%	0%	0%	45%	27%	100%

## Apêndice B – Distribuição de frequência das respostas

Percepção sobre a igualdade de tratamento entre gêneros	FEMININO					MASCULINO				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
No meio profissional, todos devem receber a mesma tratativa de reconhecimento, independente do gênero do colaborador.	1	-	1	3	62	-	-	3	4	31
A profissão contábil é uma profissão para todos os gêneros.	-	-	1	3	63	-	-	1	3	34
Existe desigualdade de gênero na área contábil.	6	6	9	22	24	7	10	9	3	9
A desigualdade de gênero na área contábil prejudica a eficácia do negócio.	4	3	6	13	41	2	3	7	4	22
A facilidade da entrada no mercado de trabalho contábil é igualmente oferecida e disputada por profissionais, independente do gênero.	12	11	17	15	12	4	4	2	12	16
Para a capacidade de competência profissional na área de trabalho é irrelevante a questão do gênero.	3	3	4	7	50	-	2	7	3	26
No quesito tomada de decisões, a questão do gênero do profissional da área contábil é relevante.	33	6	11	6	11	17	6	6	7	2
Não há diferença salarial entre gêneros na área contábil.	24	16	11	3	13	7	7	9	6	9
As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares.	9	4	14	17	23	5	8	8	3	14
Na profissão contábil há equidade de gênero.	12	19	21	7	8	3	8	10	10	7

Desigualdade na ocupação de cargos elevados	FEMININO	MASCULINO
---	----------	-----------

	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Há uma barreira invisível ( <i>glass ceiling</i> ) que impede as mulheres de alcançarem posições de liderança na área contábil;	6	3	7	20	31	3	8	10	10	7
A questão de melhoria salarial ou de evolução de cargo é igualmente oferecida para os colaboradores, independente do gênero;	19	20	13	6	9	8	6	5	6	13
Para os cargos de direção ou gerência de escritórios contábeis, a área contábil prioriza o gênero masculino;	8	5	7	16	31	7	7	7	7	10
As mulheres na área contábil precisam de mais oportunidades de liderança;	2	1	10	11	43	2	8	6	6	16
Independente do gênero, todos os profissionais que exercem profissões contábeis têm as mesmas oportunidades de ocuparem cargos elevados;	18	15	13	8	13	6	5	5	12	10
A falta de diversidade de gênero na liderança da área contábil pode levar a decisões menos informadas e enviesadas;	3	1	14	16	33	4	4	12	7	11

Equidade de gênero na contabilidade	FEMININO					MASCULINO				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
A área contábil deve fazer mais para promover a igualdade de gênero.;	3	1	6	13	44	2	1	10	9	16
A desigualdade de gênero na área contábil pode afetar negativamente a motivação das mulheres para continuar na carreira;	5	1	5	12	44	3	2	6	7	20
A área contábil deve tomar medidas para garantir que homens e mulheres sejam pagos igualmente por trabalho igual;	1	-	4	10	52	-	-	6	8	24
A área contábil deve ser transparente sobre as políticas salariais para evitar a desigualdade de gênero;	1	-	4	10	52	-	3	5	7	23