

PERSPECTIVAS E DESAFIOS: A PERCEPÇÃO DA MULHER CONTABILISTA NA SUA JORNADA PROFISSIONAL

Livia Vieira Moreira de Sousa

Vinícios Apolinário de Abreu

Curso: Ciências Contábeis

Período: 8º

Área de Pesquisa: Contabilidade para a Responsabilidade Social das Organizações

Resumo: As mulheres estão buscando cada vez mais se inserir no mercado de trabalho, visando sempre o aprimoramento em suas funções para atingir a ascensão no âmbito profissional. Nesse meio a mulher contabilista vem ganhando maior espaço de atuação no decorrer dos anos, porém o crescimento nesse mercado ainda enfrenta muitos desafios. Passar por este processo não é fácil, principalmente quando se trata de áreas consideradas dominadas predominantemente por homens. O objetivo principal deste estudo é relatar os principais desafios que as mulheres contabilistas enfrentam em sua vida profissional no município de Manhuaçu-MG. Para alcançar os resultados esperados buscou-se analisar o perfil dessas mulheres por meio de questionário aplicado pela plataforma online Google Forms, utilizando da metodologia quantitativa e qualitativa para interpretar e discutir os resultados. Como resultado, observou-se que as mulheres de Manhuaçu passam por diversos desafios e barreiras para conquistar o espaço que desejam, como diversas formas de discriminação e constrangimentos sofridos diariamente.

Palavras-chave: Mulher. Contabilidade. Desafios enfrentados. Mercado de trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Dados de pesquisa efetuada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2018) apontam que as mulheres têm predominância em ocupações por tempo parcial no mercado de trabalho, representando 28,2% dos cargos ocupados, enquanto homens representam 14,1%. Isso se dá ao fato de que as mulheres dedicam 73% mais tempo de trabalho que os homens, e, ainda assim, as mesmas continuam recebendo salários menores, mesmo quando que estejam em situações equiparadas. Ainda conforme a pesquisa, os cargos gerenciais eram ocupados mais por homens (60,9%), do que por mulheres (39,1%) em 2016. Mulheres pretas e pardas apresentam uma situação ainda pior. Mulheres brancas com ensino superior completo ocupam 23,5% das vagas de emprego, enquanto mulheres pretas e pardas com o mesmo nível de escolaridade ocupam apenas 10,4%.

De acordo com Feijó et al. (2022), nas últimas quatro décadas o número de mulheres empregadas em 2019 era de 54,3%, apresentando um crescimento em relação a 1990, que era de 34,8%. Entretanto, durante a pandemia da COVID-19 causada pelo coronavírus em 2020, esse número diminuiu, passando a 51,6%. Nesse mesmo ano, a taxa de participação empregatícia dos homens era de 71,6%.

Segundo Amaral (2013), as mulheres enfrentam vários desafios em sua jornada de trabalho, visto que muitas precisam conciliar o trabalho profissional com o trabalho doméstico, onde a maioria delas sentem que não estão desempenhando um bom trabalho, tanto no âmbito profissional, quanto no doméstico. Percebe-se que o acúmulo dessas atividades pode estar prejudicando a saúde emocional e física.

Ao longo da vida profissional, a maioria das mulheres enfrentam diversos desafios em seu ambiente de trabalho, seja para o autossustento ou para a busca da independência, visando alcançar objetivos pessoais e ter/proporcionar uma qualidade de vida favorável para dependentes e familiares. Diante disso, qual a percepção da mulher contabilista sobre os desafios enfrentados na profissão?

Tendo como objetivo geral relatar os principais desafios que as mulheres contabilistas enfrentam em sua vida profissional no município de Manhuaçu-MG, alinha-se com os objetivos específicos: I – Verificar se ainda existem barreiras que impedem a mulher de entrar no mercado contábil; II – Verificar se as mulheres conseguem conciliar sua vida profissional com a vida pessoal; III – Verificar se as mulheres possuem motivação para realizar seu trabalho.

A pesquisa se justifica a verificar os principais desafios enfrentados pelas mulheres contabilistas de Manhuaçu em seu ambiente de trabalho, verificar se ainda existe desigualdade de gênero, observar se elas conseguem realizar seus serviços com qualidade ou se sentem inseguras/incapazes em algum momento ao realizarem determinada tarefa.

A metodologia de pesquisa escolhida foi a pesquisa descritiva, com estudo de caso, com aplicação de questionário, com o método de pesquisa tanto qualitativa quanto quantitativa.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Referencial Teórico

2.1.1. A inserção e evolução da mulher no mercado de trabalho

Probst (2003) afirma que a conquista das mulheres trabalharem fora é ainda recente e, apesar de conquistarem espaços antes predominantemente ocupados por homens e mostrarem um profissionalismo muito grande, elas continuam ganhando 30% menos mesmo enquanto exercem as mesmas funções profissionais. Ainda, as mulheres também precisam conciliar o trabalho externo com tarefas domésticas.

De acordo com Abramo (2007), a ocupação feminina no mercado de trabalho vem crescendo nos últimos tempos e seu nível educacional aumentou, superando o dos homens. Ainda assim, mesmo com uma carga horária profissional de 40 h semanais, é possível perceber que a maioria delas continua a ser colocada em cargos secundários. O autor confirma que os atributos laborais permanecem sendo considerados distintos e desiguais em relação a oportunidades de empregos, remunerações, promoções e treinamentos.

É comum que jovens do sexo masculino que entram no mercado de trabalho mais cedo para complementar a renda familiar tenham salários mais elevados que mulheres mais experientes profissionalmente, o que evidencia uma fragilidade da participação feminina nos negócios Garcia, (2012). Complementa o autor que as mulheres são vistas pelo mercado apenas como “um trabalhador adicional”, associadas muitas das vezes apenas à obrigatoriedade de complementar a renda da família quando existe alguma necessidade de que essa renda aumente

Ribeiro e Jesus (2018) afirmam que a inserção da mulher no mercado de trabalho não ocorreu de forma simples e tranquila, houveram turbulências e ainda é preciso muito esforço mediante os obstáculos existentes. Pontua ainda que apesar de possuírem níveis de escolaridade mais avançados, elas continuam ocupando cargos inferiores e recebendo salários menores, como em cargos de liderança, por exemplo, os homens possuem a maior participação, mesmo com a crescente ocupação das mulheres.

Fragoso (2021) constata que a inserção da mulher no mercado de trabalho começou em meados da 1ª e 2ª Guerra Mundial (1914 a 1918 e 1939 a 1945), onde os homens precisavam assumir a frente das batalhas e as mulheres precisaram assumir a frente de seus negócios para que pudessem continuar sustentando suas famílias. Entretanto, assim que as guerras acabaram, as mulheres precisavam continuar nessa posição, pois muitos homens que sobreviveram não possuíam condições de voltar a sua rotina habitual de trabalho devido a ferimentos graves e mutilações.

Kienbaum (2021) cita algumas conquistas que as mulheres obtiveram a partir de 1943, através da Constituição das Leis Trabalhistas (CLT) e da Constituição de 1988, como salário mínimo, décimo terceiro salário, férias remuneradas, licença maternidade e aposentadoria.

2.1.2. Mulher contabilista

Conforme Mota e Souza (2013), a presença da mulher contabilista tem crescido consideravelmente em sua área de atuação, sendo reconhecida pelo desempenho profissional. Nos últimos anos, esse avanço tem sido ainda mais notável, impulsionado pela crescente segurança e confiança das profissionais. Segundo os autores, os desafios e obstáculos enfrentados por profissionais iniciantes na área são agora mínimos ou inexistem, refletindo uma mudança positiva no cenário profissional para as mulheres na contabilidade.

Oliveira et al. (2020) afirmam que tanto as mulheres quanto a contabilidade passaram por vários desafios e mudanças para o momento de inserção atual no mercado e para que hoje sejam consideradas como profissionais e profissão valorizadas, respectivamente. Concluem também que grande parte das profissionais são mulheres jovens que estão buscando inserção no mercado desde cedo para crescer profissionalmente e vencer o preconceito ainda existente e desafios da desigualdade de gênero.

Santos et al. (2021) afirmam que as mulheres estão conquistando cada vez mais espaço na área que desejam atuar, mostrando que conseguem assumir obrigações e cargos de liderança, o que antes era marcado pela ocupação masculina. Considerava-se que somente homens possuíam capacidade suficiente para exercer tais funções. Todavia, é possível perceber que este fato reverbera atualmente. Ainda existem muitos desafios a serem enfrentados e quebrados pelas mulheres, como a discriminação e pagamento de salário inferior ao do homem que exerce a mesma função. (SANTOS et al. 2021)

Barros (2023) enfatiza que a mulher vem ganhando um grande espaço na área da contabilidade, principalmente em cargos de liderança, mas é possível notar que existem muitos desafios e barreiras a serem quebrados, como, por exemplo, a dupla jornada de ser mãe e profissional ao mesmo tempo, ou ainda a discriminação sofrida por parte dos homens. Para o autor, existe uma insuficiência de incentivos para que a mulher se insira nesse mercado de trabalho.

2.1.3. O impacto da participação feminina

A participação feminina no mercado de trabalho tem aumentando muito nas duas últimas décadas. Os rendimentos das mulheres em relação aos homens têm crescido, o que tem contribuído para a desigualdade ser diminuída. (HOFFMANN; LEONE 2004)

Consoante à análise de Pereira et al. (2005), nos últimos anos, as mulheres têm experimentado um aumento significativo na sua autonomia, acompanhado de um crescimento no nível educacional e na redução do tamanho das famílias em comparação ao passado. Observaram também uma mudança na ocupação de cargos, anteriormente reservados exclusivamente aos homens, agora também sendo desempenhados por mulheres.

Ainda é visto que existe falta de oportunidades de qualificação e participação no mercado formal, levando muitas mulheres a empreenderem por conta própria por meio de empreendimentos sociais, conquistando autonomia e emancipação. Com isso, a participação feminina tem sido mais valorizada, fazendo com que as mulheres sintam mais espaço nesse meio (ESTIVALETE et al. 2018).

Andrade (2018) afirma que apesar das mulheres terem adquirido grandes conquistas, enfrentado muitos desafios e preconceitos, elas mostram que possuem grandes competências e habilidades no trabalho que realizam, além de estarem rompendo barreiras de preconceito e ganhando cada vez mais espaço no ambiente de trabalho, assumindo papéis de líderes e desempenhando papéis mais importantes nas organizações, trazendo melhores resultados, tornando-as ainda mais competitivas.

Ciríaco et al. (2019) evidenciam ainda que mulheres que possuem maiores níveis educacionais também têm uma maior possibilidade de ingressar no mercado de trabalho, porém, essa possibilidade é reduzida quando a mulher possui filhos.

FIGURA 1 – Taxa de participação na força de trabalho



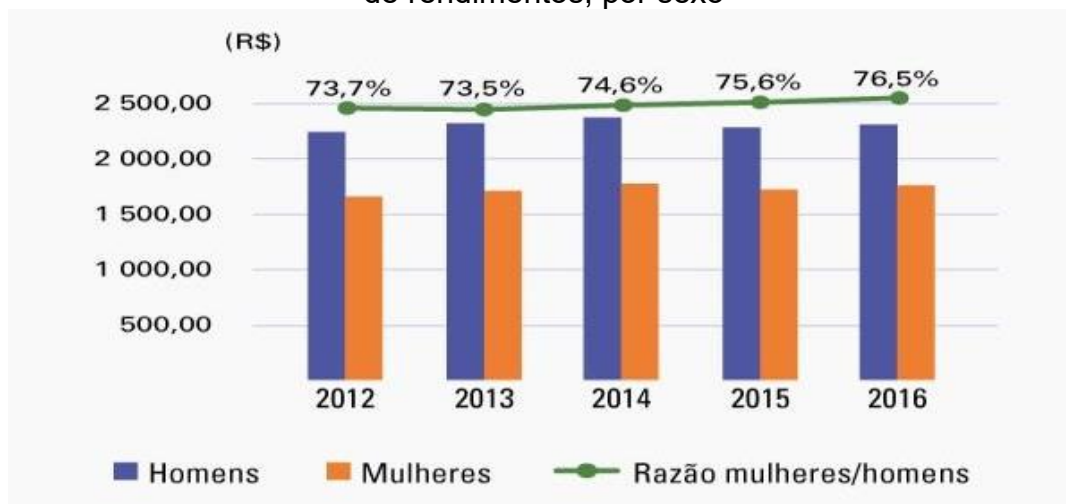
Fonte: FGV IBRE, com dados IBGE.

De acordo com o Gráfico 1, no intervalo de 2012 a 2021, houve um aumento na participação feminina, embora em proporção menor que a dos homens, enquanto a participação masculina apresentou uma redução. Durante a pandemia de COVID-19, ambas as participações foram minimizadas.

2.1.4. Os desafios enfrentados pelas mulheres

Mesmo as mulheres tendo mais horas de trabalho, tendo que conciliar trabalho, família e afazeres domésticos e possuindo um maior nível de escolaridade do que os homens, ainda é possível ver que elas recebem um salário inferior aos dos homens. (PERET, 2019).

FIGURA 2 – Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos, por sexo



Fonte: Agência IBGE, com dados do IBGE.

No Gráfico 2 é apresentado que entre os anos 2012 – 2016 o rendimento é predominante por homens em todos os anos com os mesmos cargos, enquanto os homens ganham em média R\$ 2.000,00, as mulheres ganham em média R\$ 1.500,00.

Ciríaco et al. (2019) afirmam que quanto maior for a família, menor será a probabilidade de a mulher entrar em um mercado de trabalho, isso porque a maioria das pessoas ainda tem o pensamento de que somente os homens podem realizar determinada profissão e ter independência. Enquanto isso, as mulheres são quem possuem a obrigação de fazer os afazeres domésticos. Ao terem filhos, a situação é ainda pior.

Cembranel et al (2020) afirmam que mulheres que procuram liderar tendem a receber salários mais baixos e uma menor possibilidade de receber promoções em relação aos homens que exercem uma mesma função. Ainda conforme os autores, mesmo possuindo um alto nível de instrução, elas ainda encontram diversas dificuldades ao ocupar cargos de liderança pelo simples fato de serem mulheres, além de serem julgadas pela aparência e almejo do crescimento profissional.

A maioria da participação feminina está concentrada em cargos pouco valorizados, visto que muitos possuem crenças de que as mulheres são as principais responsáveis por cuidar da família e afazeres domésticos. Existem mulheres que conseguiram espaço no mercado de trabalho, porém muitas continuam sofrendo assédio moral e sexual em ambiente de trabalho. (KIENBAUM, 2021).

As mulheres continuam enfrentando ainda no século XXI diversos desafios em sua vida profissional. É rotineiro que homens ocupem cargos de maior visibilidade na sociedade enquanto a maioria das mulheres, nas mesmas empresas, são vistas categorizadas em cargos inferiores, já que são vistas como insuficientes para cargos superiores, com suposições de que não prestarão um serviço de qualidade ou que não possuem competência para realizar tais serviços (LESSE, 2023).

Lesse (2023) afirma que muitas pessoas, principalmente as famílias, acreditam que as mulheres devam somente realizar o serviço doméstico, cuidar dos filhos e do marido. Quando uma mulher quer ser independente do cônjuge e decide seguir uma carreira profissional, muita das vezes é vista com maus olhos. Quando a mulher é pessoa com deficiência (PCD), não branca, gênero divergente ou possui religião discordante da maioria brasileira, o preconceito é ainda maior.

Amaral (2013) ressalta que muitas mulheres têm dificuldade de conciliar a vida profissional com a doméstica. Ao terem filhos, a situação é ainda mais agravante, pois mesmo que queiram alcançar diferentes cargos profissionais, precisam dar atenção ao seu ambiente familiar. Isso acaba fazendo que tanto as tarefas domésticas quanto as profissionais se acumulem, podendo haver prejuízos à saúde física e mental.

2.2. Metodologia

O presente trabalho versa a cerca de uma pesquisa descritiva com procedimentos qualitativo e quantitativo delineada ordenado em um estudo de caso, tendo como base o objetivo deste estudo, relatar os principais desafios que as mulheres contabilistas enfrentam em sua vida profissional, no município de Manhuaçu-MG.

GIL (1991) destaca que a pesquisa descritiva é:

As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática. (GIL, 1991, p.46)

Como procedimento de método escolhido para a realização deste estudo, foi o método misto. Creswell (2007) destaca que o método misto é:

Esses procedimentos se desenvolveram em resposta à necessidade de esclarecer o objetivo de reunir dados quantitativos e qualitativos em um único estudo (ou em um programa de estudo). Com a inclusão de métodos múltiplos de dados e formas múltiplas de análise, a complexidade desses projetos exige procedimentos mais explícitos. Esses procedimentos também foram desenvolvidos, em parte, para atender a necessidade de ajudar os pesquisadores a criar projetos compreensíveis a partir de dados e análises complexas. (CRESWELL, 2007, p.211)

Com a técnica escolhida e utilizada para realizar a pesquisa, foi o estudo de caso, “O estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante os outros delineamentos considerados.” (GIL, 1991, p.58).

O instrumento de coleta de dados escolhido foi o questionário. Este, sendo uma réplica adaptada de dois questionários aplicados nos estudos de Santos et al. (2021) e Zanardi (2012), com algumas mudanças conforme as necessidades do artigo e do problema proposto. Os questionários foram aplicados por meio da plataforma Google Forms, e disponibilizado no período de 10 a 20 de novembro de 2023, para mulheres contabilistas que atuam na cidade de Manhuaçu-MG.

O questionário possui 26 perguntas de opinião e será utilizado como métrica de interpretação de respostas a escala Likert de 5 pontos, sendo subdividido em quatro seções de análise.

A amostra obteve um total de 32 respondentes, no entanto, 1 respondente foi considerado inapto dentro amostra, por se tratar de gênero masculino. Dessa forma, foram validadas a participação de 31 respondentes que atuam na área contábil em Manhuaçu-MG. Os dados dos respondentes foram tabulados no programa Excel do pacote *office* da Microsoft.

QUADRO 1: Questionário de pesquisa

N.º de questões	Perguntas	Fontes
Perfil das respondentes		
Q1	Idade	SANTOS et al., 2021
Q2	Gênero	SANTOS et al., 2021 (adaptado)
Q3	Estado civil	SANTOS et al., 2021 (adaptado)
Q4	Filhos	SANTOS et al., 2021 (adaptado)
Q5	Formação	SANTOS et al., 2021 (adaptado)
Informações sobre a empresa		
Q6	Tipo de empresa	SANTOS et al., 2021 (adaptado)
Q7	Função na empresa	SANTOS et al., 2021 (adaptado)
Q8	Tempo na área contábil	SANTOS et al., 2021
Q9	Faixa salarial	SANTOS et al., 2021 (adaptado)

Questões sobre os desafios enfrentados		
Q10	Não existe discriminação contra a mulher no mercado profissional, independente da área de atuação.	SANTOS et al., 2021
Q11	Não existe discriminação contra a mulher no mercado contábil.	SANTOS et al., 2021
Q12	Contadoras e contadores, independente do gênero, recebem os mesmos salários.	SANTOS et al., 2021
Q13	Nunca recebi menos que um colega homem atuante no mercado contábil.	SANTOS et al., 2021
Q14	Tive colaboração dos colegas homens para ingressar no mercado contábil.	SANTOS et al., 2021
Q15	Recebi apoio da família para me estabelecer profissionalmente no mercado contábil.	SANTOS et al., 2021
Q16	Existem barreiras nas organizações que impedem as mulheres assumirem cargos de chefia.	SANTOS et al., 2021
Q17	Abri mão de assumir cargos de chefia em virtude das minhas obrigações com a família.	SANTOS et al., 2021
Q18	Abri mão de assumir cargos de chefia pelo fato de não ter interesse em assumi-los.	SANTOS et al., 2021
Q19	Contadoras podem colaborar para combater discriminações e constrangimentos baseados no gênero e na promoção do empoderamento de mulheres e meninas.	SANTOS et al., 2021 (adaptado)
Q20	Não existe violência simbólica (atitudes sutis no ambiente organizacional que põe a prova minha capacidade).	SANTOS et al., 2021
Questões sobre saúde mental		
Q21	Tenho equilíbrio entre minha profissão e vida pessoal.	ZANARDI, 2012 (adaptado)
Q22	Tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho.	ZANARDI, 2012 (adaptado)
Q23	Minha carga horária de trabalho é excessiva.	ZANARDI, 2012 (adaptado)
Q24	Tenho liberdade para opinar dentro da empresa.	ZANARDI, 2012 (adaptado)
Q25	Tenho motivação na empresa para realizar meu trabalho.	ZANARDI, 2012 (adaptado)

FONTE: Elaborado pela autora

2.3. Análise e Discussão de Resultados

2.3.1. Perfil dos respondentes

A amostra do estudo é composta por 31 respondentes. O Quadro 2 evidencia qual o perfil das respondentes, distribuído em 4 variáveis, sendo elas: idade, estado civil, filhos e a formação que possui. Os dados sobre predominância da amostra: 45,2% (14

respondentes), possuem a faixa etária entre 20 a 25 anos; 51,6% (16 respondentes), afirmam ser casadas; 71,0% (22 respondentes) não possuem filhos e 48,4% (15 respondentes), estão com a graduação em andamento.

QUADRO 2: Perfil dos respondentes

Variáveis	Descrição	Obs.	%
Idade	20 a 25 anos	14	45,2%
	26 a 30 anos	5	16,1%
	31 a 35 anos	5	16,1%
	Acima de 36 anos	7	22,6%
Estado civil	Solteira	12	38,7%
	Casada	16	51,6%
	Divorciada	2	6,5%
	Viúva	0	0,0%
	União estável	1	3,2%
Filhos	Não	22	71,0%
	1	5	16,1%
	2	3	9,7%
	3	1	3,2%
	4 ou mais	0	0,0%
Formação	Graduação em andamento	15	48,4%
	Graduada	8	25,8%
	Especialista	7	22,6%
	Mestra	1	3,2%
	Doutora	0	0,0%

Fonte: Elaborado pela autora conforme os dados da pesquisa (2023)

A amostra se comporta de forma heterogênea quanto as idades das respondentes, ponto positivo, o que a torna mais sensível quanto aos perfis alcançados. Limitou-se ao alcance de apenas pessoas perfis de mulheres que tenham alguma modalidade de formação, ainda que em andamento. Apresentou predominância de não ter filhos ainda que 51,6% já sejam casadas.

2.3.1. Informações sobre a empresa

O quadro 3 evidencia informações sobre a empresa que a responde trabalha, distribuído em quatro variáveis, sendo elas: tipo de empresa, função na empresa, tempo na área contábil e a faixa salarial. Os dados sobre predominância da amostra: 58,1% (18 respondentes), trabalham em escritório; 25,8% (8 respondentes), atuam como contadoras; 25,8% (8 respondentes), atuam a menos de 1 ano na área contábil e 38,7% (12 respondentes), possuem uma faixa salarial entre R\$ 1.302,00 a R\$ 2.604,00.

QUADRO 3: Informações sobre a empresa

Variáveis	Descrição	Obs.	%
Tipo de empresa	Empresa privada	11	35,5%
	Empresa pública	1	3,2%
	Escritório	18	58,1%
	Autônomo	1	3,2%
Função na empresa	Auxiliar contábil	5	16,1%
	Contadora	8	25,8%
	Departamento pessoal	3	9,7%
	Financeiro	3	9,7%
	Fiscal	5	16,1%
	Recursos humanos	2	6,5%
	Suporte técnico	1	3,2%
	Estagiaria	1	3,2%
	Agente administrativo	1	3,2%
	Imobiliária	1	3,2%
	Contínuo	1	3,2%
Tempo na área contábil	Menos de 1 ano	8	25,8%
	1 a 2 anos	5	16,1%
	3 a 4 anos	6	19,4%
	5 a 10 anos	5	16,1%
	Acima de 11 anos	7	22,6%
Faixa salarial	Até R\$ 1.302,00	5	16,1%
	De R\$ 1.302,00 a R\$ 2.604,00	12	38,7%
	De R\$ 2.604,00 a R\$ 5.208,00	10	32,3%
	De R\$ 5.208,00 a R\$ 10.416,00	4	12,9%
	Acima de R\$ 10.416,00	0	0,0%

Fonte: Elaborado pela autora conforme os dados da pesquisa (2023)

A amostra representa melhor mulheres do setor privado que atuam na contabilidade em setores de escrituração, validando melhor o perfil de mulheres já com formações na área de aplicação (ainda que em andamento). Se apresenta heterogênea quanto ao alcance de tempo de atuação na área, sendo expansiva quanto as variáveis salário e tempo, onde infere-se uma média de tempo de atuação da amostra em 5,2 anos com um salário médio de R\$3.129,00. A análise limita-se ao alcance das opções de resposta e seu desvio padrão de 7%.

2.3.2. Desafios enfrentados

O quadro 4 evidencia os desafios que as respondentes que atuam na área contábil enfrentam em sua vida profissional, desenvolvidas através da escala Likert de 5 pontos, em que DT caracteriza “discordo totalmente”, DP caracteriza “discordo parcialmente”, I caracteriza “indiferente”, CP caracteriza “concordo parcialmente” e CT caracteriza “concordo totalmente”.

QUADRO 4: Desafios enfrentados ao longo de sua vida profissional

Desafios	DT %	DP %	I %	CP %	CT %
Não existe discriminação contra a mulher no mercado profissional, independente da área de atuação.	12 38,7%	9 29,0%	2 6,5%	7 22,6%	1 3,2%
Não existe discriminação contra a mulher no mercado contábil.	8 25,8%	11 35,5%	5 16,1%	6 19,4%	1 3,2%
Contadoras e contadores, independente do gênero, recebem os mesmos salários.	11 35,5%	8 25,8%	3 9,7%	6 19,4%	3 9,7%
Nunca recebi menos que um colega homem atuante no mercado contábil.	12 38,7%	5 16,1%	5 16,1%	3 9,7%	6 19,4%
Tive colaboração dos colegas homens para ingressar no mercado contábil.	8 25,8%	3 9,7%	3 9,7%	10 32,3%	7 22,6%
Recebi apoio da família para me estabelecer profissionalmente no mercado contábil.	5 16,1%	2 6,5%	2 6,5%	8 25,8%	14 45,2%
Existem barreiras nas organizações que impõem as mulheres assumirem cargos de chefia.	3 9,7%	8 25,8%	0 0,0%	11 35,5%	9 29,0%
Abri mão de assumir cargos de chefia em virtude das minhas obrigações com a família.	16 51,6%	5 16,1%	7 22,6%	2 6,5%	1 3,2%
Abri mão de assumir cargos de chefia pelo fato de não ter interesse em assumi-los.	18 58,1%	3 9,7%	7 22,6%	1 3,2%	2 6,5%
Contadoras podem colaborar para combater discriminações e constrangimentos baseados no gênero e na promoção do empoderamento de mulheres e meninas.	1 3,2%	0 0,0%	0 0,0%	8 25,8%	22 71,0%
Não existe violência simbólica (atitudes sutis no ambiente organizacional que põe a prova minha capacidade).	9 29,0%	10 32,3%	2 6,5%	6 19,4%	4 12,9%

Fonte: Elaborado pela autora conforme os dados da pesquisa (2023)

Uma análise feita do 1º desafio, sobre não existir discriminação contra a mulher no mercado profissional, independente da área de atuação, 67,7% (21 respondentes) discordaram da afirmação. Sobre o 2º desafio, não existir discriminação contra a mulher no mercado contábil, 61,3% (19 respondentes) discordaram da afirmação, o que indica que independente da área de atuação, a mulher continua sofrendo discriminação, seja na área contábil ou em qualquer outra área.

A análise feita do 3º desafio, sobre contadoras e contadores, independente do gênero, receberem os mesmos salários, 61,3% (19 respondentes), discordam da afirmação. Sobre o 4º desafio, nunca receber menos que um colega homem atuante no mercado contábil, 54,8% (17 respondentes), discordam da afirmação, o que indica que ainda existe diferença de salário entre homens e mulheres e que as mulheres ainda continuam recebendo menos que os homens. O que confirma os dados apresentados no gráfico 2 deste trabalho.

Uma análise feita do 5º desafio, sobre ter colaboração dos colegas homens para ingressar no mercado contábil, 54,9% (17 respondentes) concordam com a afirmação. No 6º desafio, sobre receber apoio da família para me estabelecer profissionalmente no mercado contábil, 71,0% (22 respondentes) concordam com a afirmação. Indicando que as mulheres recebem apoio tanto de colegas homens, quanto de suas famílias, o que se opõe a ideia de Lesse (2023) de a mulher não receber apoio da família.

A análise feita do 7º desafio, sobre existir barreiras nas organizações que impendem as mulheres assumirem cargos de chefia, 64,5% (20 respondentes) concordam com a afirmação, confirmando a ideia de Cembranel et al. (2020). Sobre o 8º desafio, abrir mão de assumir cargos de chefia em virtude das minhas obrigações com a família, 67,7% (21 respondentes) discordam da afirmação. Sobre 9º desafio, retratando abrir mão de assumir cargos de chefia pelo fato de não ter interesse em assumi-los, 67,8% (21 respondentes), discordam da afirmação. Indicando, que as mulheres continuam enfrentado barreiras ao assumiram cargos de chefia, mas que elas não abrem mão de assumir esses cargos por conta das obrigações com a família, caso tenham a oportunidade.

Uma análise feita do 10º desafio, sobre contadoras poder colaborar para combater discriminações e constrangimentos baseados no gênero e na promoção do empoderamento de mulheres e meninas, 96,8% (30 respondentes) concordam com a afirmação, o que indica que as contadoras podem, sim, combater constrangimentos e discriminações contra mulheres.

A análise feita do 11º desafio, sobre não existir violência simbólica (atitudes sutis no ambiente organizacional que põe a prova minha capacidade), 61,3% (19 respondentes) discordam da afirmação, afirmando que ainda existe e que as mulheres sofrem violência simbólica dentro de seu ambiente de trabalho.

2.3.2. Saúde mental

O quadro 5 evidencia como está a saúde mental das respondentes que atuam na área contábil, desenvolvidas através da escala Likert de 5 pontos, em que DT caracteriza “discordo totalmente”, DP caracteriza “discordo parcialmente”, I caracteriza “indiferente”, CP caracteriza “concordo parcialmente” e CT caracteriza “concordo totalmente”.

QUADRO 5: Saúde mental

Saúde mental	DT %	DP %	I %	CP %	CT %
Tenho equilíbrio entre minha profissão e vida pessoal.	1 3,2%	6 19,4%	0 0,0%	13 41,9%	11 35,5%
Tenho uma boa relação com meus colegas de trabalho.	1 3,2%	1 3,2%	1 3,2%	11 35,5%	17 54,8%

Minha carga horária de trabalho é excessiva.	14 45,2%	8 25,8%	1 3,2%	5 16,1%	3 9,7%
Tenho liberdade para opinar na empresa.	1 3,2%	5 16,1%	0 0,0%	10 32,3%	15 48,4%
Tenho motivação na empresa para realizar meu trabalho.	3 9,7%	1 3,2%	0 0,0%	8 25,8%	19 61,3%

Fonte: Elaborado pela autora conforme os dados da pesquisa (2023)

Uma análise feita sobre a 1ª questão de saúde mental, ter equilíbrio entre a profissão e vida pessoal, 77,4% (24 respondentes) concordam com a afirmação. O que indica que mesmo tendo uma profissão, ela consegue conciliar com a vida pessoal, o que se opõe a ideia de Amaral (2013) que afirma que muitas mulheres tem dificuldades em conciliar vida profissional com a vida pessoal.

A análise feita sobre a 2ª questão de saúde mental, ter uma boa relação com os colegas de trabalho, 90,3% (28 respondentes) concordam com a afirmação, o que indica que boa parte das mulheres se dão bem com seus colegas de trabalho.

Uma análise feita sobre a 3ª questão de saúde mental, a carga horária de trabalho ser excessiva, 71% (22 respondentes) discordam da afirmação, o que indica que a maioria das respondentes, e possivelmente muitas mulheres, tem uma carga horária normal.

A análise feita sobre a 4ª questão de saúde mental, ter liberdade para opinar na empresa, 80,7% (25 respondentes) concordam com a afirmação, indica que a maioria das respondentes, tem liberdade para opinar na empresa.

Uma análise feita sobre a 5ª questão de saúde mental, sobre ter motivação na empresa para realizar o trabalho, 87,1% (27 respondentes) concordam com a afirmação, o que indica que a maioria das mulheres sente que a empresa a motiva a realizar seu trabalho em seu ambiente profissional.

3. CONCLUSÃO

As mulheres estão cada vez mais ingressando no mercado de trabalho, iniciando suas carreiras mais precocemente e procurando aprimorar suas habilidades ao longo do tempo, visando o avanço profissional. Esse fenômeno é evidente também na contabilidade, onde as mulheres conquistaram um espaço significativamente maior em comparação ao passado, quando essa área era predominantemente ocupada por homens. O objetivo principal da pesquisa foi analisar os desafios enfrentados por mulheres contabilistas em suas carreiras profissionais na cidade de Manhuaçu-MG.

No que se refere ao objetivo específico de avaliar a persistência de barreiras que impedem a participação da mulher no mercado contábil, constatou-se, mediante o primeiro desafio, a inexistência de discriminação contra a mulher. Neste contexto, 38,7% discordam completamente, 29,0% discordam parcialmente, 6,5% não apresentaram opinião, possivelmente devido à falta de vivência ou experiência nesse cenário, 22,6% concordam parcialmente e 3,2% concordam integralmente.

A amostra se comporta a tendência de percepção que mulheres continuam a receber salários inferiores ao dos homens. É possível verificar através do 4º desafio que questiona sobre: as mulheres não recebem salários inferiores aos homens, nesta, há predominância de 54,8% para opinião de discordância a afirmativa. Sendo que, 38,7% discordam totalmente, 16,1% discordam parcialmente, 16,1% não souberam opinar,

provavelmente por ainda não ter atuado com um homem, 9,7% concordam parcialmente e 19,4% concordam totalmente.

Acredita-se que a presença de mulheres em ambientes de trabalho pode desempenhar um papel crucial na mitigação das discriminações e constrangimentos enfrentados por gêneros. O décimo desafio buscou avaliar a contribuição das profissionais da contabilidade nesse contexto, revelando que 3,2% discordam integralmente, 0,0% discordam parcialmente, 25,8% concordam parcialmente e 71,0% concordam integralmente com a assertiva de que contadoras podem colaborar efetivamente para combater discriminações e constrangimentos contra mulheres e meninas.

Quanto ao objetivo específico de verificar se elas conseguem conciliar sua vida profissional com a vida pessoal, foi possível perceber que a maioria das mulheres, possuem equilíbrio para realizar o seu serviço profissional ao mesmo tempo, conciliar com a sua vida pessoal. Sendo possível analisar através da 1ª questão sobre saúde mental, de ter equilíbrio entre a vida profissional e vida pessoal, 3,2% discordam totalmente, 19,4% discordam parcialmente, 0,0% não souberam opinar, 41,9% concordam parcialmente e 35,5% concordam totalmente.

Em relação ao objetivo específico de verificar se ela tem motivação para realizar seu trabalho, foi possível perceber que a maioria das mulheres se sentem motivadas por parte da empresa para realizar seu trabalho. Sendo possível analisar através da 5ª questão sobre saúde mental, de ter motivação por parte da empresa, 9,7% discordam totalmente, 3,2% discordam parcialmente, 0,0% não souberam opinar, 25,8% concordam parcialmente e 61,3% concordam totalmente.

O estudo oferece dados substanciais que conduzem à conclusão de que as mulheres enfrentam desafios significativos em suas trajetórias profissionais. Estes desafios incluem, por exemplo, discriminações e constrangimentos diversos no ambiente de trabalho, bem como disparidades salariais, mesmo desempenhando funções equivalentes às dos homens. No entanto, destaca-se que essas mulheres têm a capacidade de contribuir para a mitigação dessas questões e que, mesmo diante de uma dupla jornada entre trabalho e vida pessoal, é possível conciliar ambas as esferas sem abrir mão de cargos de liderança.

Este artigo tem como limitação, ter sido realizado somente com mulheres contabilistas na cidade de Manhuaçu-MG. Tendo como sugestão para pesquisas futuras, realizar um estudo, com mais respondentes e em outra cidade sendo adicionado homens ao estudo e fazer uma comparação para saber qual impacto que obtém sobre o mesmo estudo.

4. REFERÊNCIAS

IBGE. **Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho.** Agência IBGE, 2018. Disponível em: Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho | Agência de Notícias (ibge.gov.br). Acesso em: 11 set. 2023.

FEIJÓ, J. et al. **Maternidade e a participação feminina no mercado de trabalho.** FGV IBRE, 2022. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/maternidade-e-participacao-feminina-no-mercado-detrabalho>. Acesso em: 11 set. 2023.

AMARAL, G. A. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflectionis**, v. 8, n. 2, p. 1-20, 2013. Disponível em: <https://revistas.ufj.edu.br/rir/article/view/22336>. Acesso em: 3 out. 2023.

PROBST, E. R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. 2003. Disponível em: https://mobilizadores.org.br/wpcontent/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso: 16 out. 2023.

ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

GARCIA, L. dos S. A inserção feminina no mercado de trabalho urbano brasileiro e renda familiar. **Saúde em Debate**, v. 36, n. 95, p. 523-532, 2012. Disponível em: <https://cdn.fee.tche.br/jornadas/2/H7-03.pdf>. Acesso em: 16 out. 2023.

RIBEIRO, R. M.; DE JESUS, R. S. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, v. 1, n. 1, p. 42-56, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/1366>. Acesso em: 3 out. 2023.

FRAGOSO, C. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 3 out. 2023.

KIENBAUM, A. **História: mulheres e o mercado de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://recolocariodoce.com.br/historia-mulheres-e-o-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 3 out. 2023.

MOTA, E. R. C. F.; SOUZA, M. A. de. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão. In: CONGRESSO VIRTUAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2013, São Paulo. **Anais do Congresso Convibra**, São Paulo, 2013. Disponível em: https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/2013_81_8297.pdf. Acesso em: 8 nov. 2023.

OLIVEIRA, S. E. L. de et al. Desafios e perspectivas do mercado de trabalho para a mulher contabilista. **Revista Conhecimento Contábil**, v. 2, n. 2, p. 1-17 2020. Disponível em: <https://periodicos.apps.uern.br/index.php/RCC/article/view/821>. Acesso em: 8 nov. 2023.

SANTOS, I. F. dos et al. Representatividade feminina: percepção das mulheres acerca dos desafios enfrentados na área contábil. **Revista Brasileira de Negócios e Desenvolvimento Regional**, v. 8, n.1, p. 47-65. 2021. Disponível em: https://www.fvj.br/revista/wp-content/uploads/2021/07/4_RBNDR_20211.pdf. Acesso em: 14 nov. 2023.

BARROS, L. M. A. de L. A mulher no mercado de trabalho contábil: representatividade e desafios da profissão no estado de Pernambuco. 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/51488>. Acesso em: 14 nov. 2023.

HOFFMAN, R; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade de renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova economia**, v. 14, n. 2, p. 35-58, 2004. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/430/428>. Acesso em: 5 out. 2023.

PEREIRA, R. S. et al. A mulher no mercado de trabalho. 2005. Disponível em: http://www.joinpp2013.ufma.br/jornadas/joinppII/pagina_PGPP/programa%C3%A7%C3%A3o/321waleska_Rosangela_Danielle.pdf. Acesso em: 5 out. 2023.

ESTIVALETE, V. de F. B. et al. Contribuições do Empreendedorismo Social para o Aumento da Participação das Mulheres no Mercado de Trabalho. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 17, n. 2, p. 172-191, 2018. Disponível em: <https://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2454>. Acesso em: 5 out. 2023.

ANDRADE, H. C. O impacto da liderança feminina no mercado de Trabalho. **Conhecendo Online**, v. 3, n. 1, p. 1-22, 2018. Disponível em: <https://conhecendoonline.emnuvens.com.br/revista/article/view/43>. Acesso em: 5 out. 2023.

CIRÍACO, J. da S. et al. Participação feminina no mercado de trabalho nordestino: evolução e determinantes / Women's participation in the northeastine labor market: evolution and determinants. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 8, p. 11655–11670, 2019. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/2739>. Acesso em: 5 out. 2023.

FIEJÓ, J. **Educação é cada vez mais importante para recuperar a participação da mulher no mercado de trabalho**. FGV IBRE, 2022. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/blog-da-conjuntura-economica/artigos/educacao-e-cada-vez-maisimportante-para-recuperar-participacao>. Acesso em: 5 out. 2023.

PERET, E. **Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem**. Agência IBGE, 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencianoticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-maise-ganha-menos-do-que-o-homem>. Acesso em: 3 out. 2023.

CEMBRANEL, P. et al. Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. **Revista de Ciências da Administração**, v. 22, n. 57, p. 57-67, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/78116>. Acesso em: 3 out. 2023.

LESSE, S. **Carreira da mulher: principais desafios e o que precisa no mudar no mercado de trabalho**. Exame, 2023. Disponível em: <https://exame.com/carreira/carreira-da-mulher-principais-desafios-e-o-que-precisamudar-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 3 out. 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

Creswell, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2007. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/696271/mod_resource/content/1/Creswell.pdf. Acesso em: 17 nov. 2023.

ZANARDI, G. C. O estresse ocupacional e sua influência na saúde e qualidade de vida dos contabilistas de Florianópolis. 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/103700/TCC%20-%20Gean%20Zanardi%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 16 nov. 2023.