

Perfil e Nível de Empoderamento da Mulher que Trabalha no Setor Contábil

Aluno(a): Joana da Silva Sant'Ana
Orientador(a) no TCC II: Prof. Ma. Anelise Pioner
Orientador(a) no TCC I: Prof. Ma. Anelise Pioner
Semestre: 2023-4

Resumo

A crescente presença feminina no mercado de trabalho tem sido acompanhada por mudanças significativas nas dinâmicas de gênero e no empoderamento das mulheres em diversas áreas profissionais. O setor contábil, tradicionalmente dominado por homens, testemunhou uma evolução notável com a entrada das mulheres. Assim, este artigo científico examina o perfil e o nível de empoderamento das mulheres que atuam no setor contábil de acordo com seu perfil. Para alcançar os objetivos propostos, realizou-se uma Survey e, posteriormente, os dados foram analisados através de Teste T de Student e Análise de Variância de uma via (ANOVA-one way). Os resultados revelaram uma associação significativa entre níveis mais elevados de escolaridade e maiores índices de remuneração com níveis mais altos de empoderamento das mulheres no setor contábil. A principal importância desse estudo foi incitar diálogos e análises acerca de tópicos relacionados à equidade de gênero, tanto dentro de círculos acadêmicos quanto na sociedade em sua totalidade. Essa abordagem pode fomentar um entendimento mais abrangente das questões em pauta e desencadear transformações, tanto culturais quanto estruturais.

Palavras-chave: Mulheres no mercado de trabalho. Empoderamento feminino. Setor contábil.

1 Introdução

A sociedade está em constante progresso e seria impossível ignorar fatos sociais eminentemente significantes. A ascensão da mulher a nível social é de suma importância. Discretamente, há anos as mulheres têm tentado alterar sua trajetória na forma de agir e pensar. E esta mudança tem gerado impacto direto na estrutura das famílias e socialmente como um todo.

De acordo com Moreno, Santos e Santos (2015), durante toda a história, as mulheres foram submetidas a papéis mais discretos no mercado de trabalho. Em razão de uma cultura onde o homem era a referência de inteligência, uma mulher não poderia liderar indústrias ou comércios, entender de legislações, fazer contas, entre outros.

Porém, com o passar das décadas as mulheres mostraram sua perseverança a fim de conquistar seu espaço no mercado de trabalho, e isto tem ganhado cada vez mais notoriedade. Sabe-se que foram diversas as dificuldades e obstáculos enfrentados em busca de reconhecimento. Após anos de persistência, os resultados surgiram, como a maior facilidade para inserção no mercado e o reconhecimento de seus direitos perante uma estrutura social que segue sendo majoritariamente patriarcal.

A ascensão das mulheres em sociedade deu-se, principalmente, pela necessidade de que as mesmas auxiliassem nos ganhos financeiros familiares. Devido a Revolução Industrial, surgiu a demanda de que indústrias absorvessem a mão-de-obra feminina, atrelados a fatores como diminuição dos salários e a facilidade em manipular as operárias. Este fato trouxe de

forma definitiva as mulheres para a produção. Outro fator importante e que ascendeu esta evolução foram as duas Guerras Mundiais, no qual os homens iam para frente de batalha e as mulheres assumiam os negócios. Ao decorrer dos anos, o progresso feminino tem se mostrado além de uma oscilação temporária, e sim um processo social constante e pertinente.

As mulheres sempre ocuparam um papel de subordinação, devido ao fato que seu papel só era reconhecido socialmente como dona de casa, filha, mãe e esposa. O poder feminino não era reconhecido ou apenas de forma subsidiária. Entretanto, acontecimentos históricos alteraram esta visão. Desta forma, as mesmas foram assumindo papéis que antes eram exclusivamente masculinos.

Porém, juntamente com sua inserção ao mercado de trabalho, surgiram as desigualdades e as discriminações, como a jornada de trabalho abusiva e a desigualdade salarial. Assim, as mulheres foram incentivadas a buscar por seus direitos e a tê-los garantidos por lei. Os feitos adquiridos por essas conquistas não foram apenas sociais. A ascensão da mulher ao mercado de trabalho resultou em significativos ganhos econômicos, em destaque após a consolidação do capitalismo e o avanço da tecnologia.

O destaque econômico feminino acabou por traçar perfis para estas trabalhadoras. Diante do exposto, o presente artigo pretende identificar o perfil e a diferença nos níveis de empoderamento das mulheres que trabalham no setor contábil de acordo com seu perfil.

2 Referencial Teórico

2.1 A mulher na sociedade

Para que haja entendimento do lugar da mulher na sociedade é importante conhecer a sua história. Faz-se necessário a compreensão de que o sistema patriarcal imposto oprimiu o desenvolvimento das mulheres em diversos aspectos, tornando a conquista por reconhecimento e direitos ainda mais árdua, quando comparada aos homens.

Conforme Baylão e Schettino (2012), as mulheres participaram de forma direta na obtenção de diversas transformações em inúmeros aspectos sociais, mas o que se destacou em maior evidência foi o fato de deixarem de ser subordinadas aos homens e apenas responsáveis pela casa e pelos filhos, para assumirem posições variadas, seja em cargos empresariais e até mesmo na política, conquistando assim autonomia para trabalhar e ser independente financeiramente.

Segundo Costa e Sardenberg (2008), a busca pelo direito das mulheres teve início no século XVIII, período que foi marcado pela ideia de que as mulheres eram inferiores aos homens em todos os sentidos, tanto intelectual, quanto espiritual e físico. A sociedade tinha como objetivo assegurar que as mulheres fossem ignorantes, pois assim, seriam melhores esposas.

De acordo com Priore (2004), entre o início do século XVIII até a metade do século XX, o feminismo teve como objetivo provar que as mulheres são 'homens como os outros', e devem assim beneficiar-se de direitos iguais.

No Brasil, a primeira lei sobre educação das mulheres foi promulgada em 15 de outubro de 1827. A Lei Geral, sancionada por Dom Pedro I, permitia que as mulheres frequentassem escolas elementares, as quais antes eram proibidas. Porém, esta determinava que as meninas e meninos estudassem segregados e que possuísem currículos escolares diferentes.

No ano de 1879, as mulheres brasileiras obtiveram autorização governamental para ter acesso a instituições de ensino superior. Entretanto, as mulheres que escolhiam essa opção eram expressamente criticadas. Apenas em meados dos anos 20 surgiram no Brasil os movimentos em prol da defesa dos direitos das mulheres, juntamente com as organizações

que tinham este mesmo objetivo.

De acordo com Alves (1980), a bandeira sufragista não teria o mesmo significado para a mulher trabalhadora massacrada pela dupla jornada. O direito ao voto, que era de posse exclusiva ao homem de sua classe, não lhe abria porta alguma, nem parecia influir na esfera do poder político, a ponto de afetar sua vida material. Porém, a exclusão da vida política era reflexo da opressão econômica, visto que a nascente organização trabalhista não representava ainda um elemento de pressão forte para fazer refletir suas reivindicações a nível político. Em relação à mulher trabalhadora, a batalha mais enfrentada foi a do nível econômico, em que destacava-se sua exploração.

A representatividade feminina na sociedade brasileira, não apenas no mercado de trabalho, é resultante da coragem e esforço de mulheres, que nas primeiras décadas do século XX enfrentaram uma sociedade que as tratava apenas como força trabalhadora e ignorava seu papel como cidadã. Desta forma, em 1932 Getúlio Vargas promulga o novo código eleitoral, garantindo o direito ao voto às mulheres brasileiras.

A partir de 1934 temos a ascensão do movimento nazifascista no mundo. No Brasil, isto se refletiu nos partidos que levantaram as bandeiras fascistas. Gestou-se nesta época, contra a política de Vargas, a Aliança Nacional Libertadora (ANL, 1935), que teve grande participação dos setores populares. Posteriormente, quando o Estado Novo se reforça e o movimento de 1935 é derrotado, temos a participação das mulheres no sentido do Brasil apoiar os Aliados durante a 2ª Guerra Mundial, surgindo a campanha do tostão nos sindicatos, onde as mulheres ajudaram a arrecadar dinheiro, e a criação da Ala Feminina de Emancipação Nacional, cujo caráter de lutas desenvolvidas era, primordialmente contra a guerra. Após a 2ª Guerra Mundial, as mulheres tiveram papel fundamental na Campanha da Anistia. Por volta de 1950, surgiram várias organizações feministas que culminou com o surgimento das uniões feministas, nos Comitês de Mulheres pela Democracia. Todos os programas dessas organizações tratavam das questões das mulheres, quanto a salário igual, à profissionalização e os direitos das crianças (JOÃO, 1997, p. 37).

O transcorrer da Segunda Guerra Mundial foi acompanhado da sólida inserção das mulheres no mercado de trabalho, estabelecendo assim um campo de possibilidades para aquelas que anteriormente eram vistas somente como donas de casa. Deste modo, a década de 1950 ganhou destaque pelo processo relativo à emancipação feminina no período do pós-guerra e reivindicação de novos campos de conquista nunca antes idealizados.

João (1997) menciona que em todos os documentos constam referências às condições e às reivindicações das mulheres camponesas, mas os encontros específicos começaram a acontecer por volta de 1954 e se estenderam até 1963. Entre as principais pautas das reivindicações estavam o direito à organização em sindicato e associações, a inclusão da mulher que vive de salários nos contratos das usinas e fazendas, o fornecimento pelos patrões de carteiras de trabalho e anotações nas mesmas dos respectivos salários, férias, assistência à maternidade e à infância, etc.

O Estatuto da Mulher Casada foi instituído no ano de 1962. Este foi criado para garantir que a mulher não precisasse mais da autorização do marido para trabalhar, receber herança, e em caso de separação, ela poderia ficar com a guarda dos filhos. Entretanto, o Golpe de 1964 fez com que toda e qualquer organização feminista no país fosse fechada. Após o Golpe e de certo tempo sem poder manifestar suas reivindicações, de acordo com Pena (1981), em 1975 as mulheres criaram o Movimento Feminino pela Anistia quando a repressão, as torturas, e o exílio de homens e mulheres marcaram os anos negros da história do país. A luta das mulheres reiniciou juntamente com toda a sociedade que pressionava pela abertura política.

De um modo geral, a intervenção do Estado quanto ao trabalho feminino fazia-se na

defesa de um tipo específico de família, dependente do salário masculino e dos serviços domésticos femininos. Nesta família, procurava-se manter a mulher como reserva de mão-de-obra frequentemente sem emprego, e quando se fizesse necessário, assegurava-se que ele se desse em condições especiais diferentes do homem (PENA, 1981, p. 166).

O trabalho feminino foi desvalorizado desde a inserção das mulheres no mercado, sendo caracterizadas pela menor taxa de ocupação, salários inferiores, vínculos trabalhistas precários e menor presença em cargos de liderança. Além disso, a responsabilidade pelo trabalho reprodutivo e a discriminação também constituem barreiras para que as mulheres ingressem no mercado de trabalho.

A representação da mulher em número reduzido no mercado de trabalho é uma marca histórica. João (1997) menciona que esta reduzida taxa de participação é o resultado de duas tendências contraditórias: a sociedade que tende pela proteção da mulher enquanto reprodutora, e do outro a incorporação destas no mercado em condições inicialmente desvantajosas, em razão da própria falta de apoio efetivo que a função maternal e o cuidado das crianças exigem.

Todavia, a figura feminina do século XXI é muito diferente das gerações anteriores. É impossível negar sua força e a influência no mundo dos negócios e na sociedade. As mulheres entenderam que homens e mulheres precisam ter os mesmos direitos, deveres, e principalmente oportunidades para que a atuação masculina sobre suas vidas seja reduzida.

Em consideração a isto, nota-se que a inserção da mulher no mercado de trabalho é resultante de um processo lento e gradativo em busca de reconhecimento. Algumas intervenções sociais foram necessárias, como a alteração no código de leis brasileiro, garantindo que as mulheres tivessem acesso a alguns direitos básicos, como a educação. Assim, as mulheres garantiram seu espaço no mercado, embora ainda haja muito a ser feito.

2.2 A inserção da mulher no mercado de trabalho

A ascensão feminina ao mercado de trabalho tem ganhado destaque a nível mundial nas últimas décadas, a partir do início do século XX. Porém, esta notoriedade deve-se à luta e esforço destas para obtenção de reconhecimento. Para Ost (2009), na origem da humanidade e com o surgimento das relações familiares entre homens e mulheres, as mulheres nasciam e eram educadas com o objetivo de satisfazer os homens, cuidar dos filhos, da casa, e da alimentação. Sendo assim, mais educadas do que instruídas, gerando a imagem ideal da mulher como esposa e mãe.

A ideologia feudal inculcou durante séculos a ideia de que a mulher, criatura débil e incapaz, deve viver sob a proteção do homem. Não sendo está mais do que uma força de produção importante, e o macho todo poderoso dispunha dela como de um bom instrumento para todos os trabalhos. Como gente reles, a mulher servia, às mil maravilhas, para o trabalho de produção que as classes dirigentes, preguiçosas, desprezavam. Para as manter nesta condição, todo um sistema de princípios morais lhes pregavam a submissão total e, sob inspiração do confucionismo, foram instaurados um Código moral e uma legislação de grande rigor para a mulher (TU, 1982, p. 87).

Embora fossem taxadas pela sociedade e reconhecidas somente por seu desempenho em atividades domésticas, o trabalho feminino apresenta participação desde a antiguidade, mesmo que apenas em propriedades familiares.

Barros (1995) cita que na antiguidade, em destaque no Egito antigo, a tecelagem era uma atividade especificamente feminina, cabendo-lhes tosquiarem as ovelhas e tecer a lã. Existem também registros de trabalho feminino na ceifa do trigo, no preparo da farinha, e na

massa do pão, enquanto os homens realizavam o processo de assar. Em Roma e na Grécia Antiga, as condições de trabalhos das mulheres eram semelhantes, porém entre gauleses e germânicos, as atividades desempenhadas pelas mulheres se aproximavam mais das dos homens, como por exemplo, participação em guerras e construções de residências, e ainda a agricultura era de sua exclusiva responsabilidade.

Na Idade Média, de acordo com Barros (1005), a agricultura seguia fazendo parte das atividades femininas, juntamente com a ourivesaria, a tapeçaria, e a fabricação de roupas. No período entre os séculos X e XIV era comum ver mulheres escritãs, médicas e professoras, porém com o passar dos anos as profissões que eram comuns entre homens e mulheres foram se tornando cada vez mais escassas, e as atividades femininas foram resumidas ao trabalho doméstico.

O caminho percorrido pelas mulheres foi marcado inclusive por marcos históricos. Priore e Bassanezi (1997) indicam que nas I e II Guerra Mundial, 1914-1918 e de 1939-1945, respectivamente, a participação feminina no mercado de trabalho teve um aumento significativo. Os homens iam para frente de batalha e as mulheres assumiam os negócios da família. Ao final de ambas as guerras, muitos homens haviam perdido a vida e os que retornavam ao lar estavam mutilados e/ou impossibilitados de exercer suas funções. Foi então que as mulheres se viram obrigadas a deixar a casa e os filhos para conduzir os projetos que anteriormente eram responsabilidade dos maridos.

De acordo com os autores, no século XIX, os avanços tecnológicos e a consolidação do capitalismo transferiram boa parte da mão-de-obra feminina para as fábricas, onde permaneceram por um extenso período de tempo.

Gomes (2005) menciona que a mulher começou a ser inserida nas mais diversas atividades profissionais somente a partir da segunda metade do século XX. O momento em que as mulheres integram efetivamente o mercado de trabalho é de suma importância, pois assim as mesmas mostram seu papel além do ambiente em que já estavam habituadas, seja no cuidado dos filhos, do marido ou do lar. Diante deste novo cenário, gradativamente a mulher se mostra independente e contribuinte do orçamento familiar, o que a garantiu novos desafios e responsabilidades.

No âmbito do trabalho, o traço marcante das últimas décadas do século XX foi o aumento das taxas de participação feminina, as quais se expandiram em um processo contínuo, sem alteração diante das diferentes conjunturas econômicas, até o final dos anos 90. Acompanhou esse movimento uma intensa busca de equidade entre homens e mulheres, questionando estereótipos e conceitos, reivindicando novos espaços e direitos. Enfim, um processo que deu visibilidade à condição das mulheres e conquistou o enorme conjunto de direitos que passou a vigorar, pelo menos na letra da Lei (GALEAZZI, 2001, p. 9).

A inserção da mulher no mercado de trabalho causou alterações não somente na estrutura familiar, como na sociedade por inteiro. As mulheres lutaram pelo seu espaço profissional e por seus direitos. A sociedade que antes a condenava como mantenedora do lar, passou a vê-la e aceitá-la como membro atuante e digno de reconhecimento. Entretanto, para que estes objetivos fossem atingidos, foi necessário um paulatino processo de libertação e emancipação.

Por um longo período, as mulheres foram deixadas de lado e exploradas, não apenas por historiadores, mas pela sociedade como um todo. Perante este fato, é perceptível a necessidade para que haja a destruição do sistema de exploração, para que a sociedade seja construída de forma em que todos os indivíduos possam desenvolver suas potencialidades, sendo assim, sem excluir as mulheres deste processo.

2.3 A mulher no mercado de trabalho no Brasil

A ascensão da mulher ao mercado de trabalho brasileiro caracteriza-se como um processo de difícil desenvolvimento, e que ainda enfrenta inúmeros obstáculos. Para Ost (2009), a trajetória das mulheres a partir do século XX, principalmente no Brasil, é fantástica, pois transformou-se e evoluiu, de uma educação fundamentada exclusivamente no cuidado do lar no período colonial, para uma tímida participação em escolas públicas, seguida de uma presença dominante em todos os níveis de escolaridade e expressiva participação na política do país.

O progresso feminino e a inserção no cenário econômico brasileiro aconteceram de forma gradual e lenta, dado a fatos como o preconceito e a resistência por sua participação. A história das mulheres foi contada por homens e isso estabeleceu a dificuldade em busca de espaço livre para construir uma identidade.

Lidamos muito mais com a construção masculina da identidade das mulheres trabalhadoras do que com sua própria percepção de sua condição social e individual. Não é à toa que, falar das trabalhadoras urbanas do Brasil, significava retratar um mundo de opressão e exploração demasiadas, em que elas apareciam como figuras vitimizadas e sem nenhuma possibilidade de resistência. Sem rosto, sem corpo, a operária foi transformada numa figura passiva, sem expressão política nem contorno pessoal (RAGO, 2004, p. 579).

Segundo Matos e Borelli (2012), a legislação que regulamenta o trabalho feminino no Brasil foi implantada no ano de 1910, preliminarmente no estado de São Paulo. Entretanto, a partir dos anos 30 o governo passou a interferir na regulamentação do trabalho. Desta forma, foi estabelecida a equiparação salarial dos homens e das mulheres a partir do item “Da proteção ao trabalho da mulher da CLT” (BRASIL, 1943). Esta lei referenciava a proteção das mulheres a trabalhos prejudiciais à sua capacidade física e saúde, excluía também o trabalho noturno, excepcionalmente trabalhos em hotéis, casas de espetáculo, enfermagem e em radiotelefonia.

A partir do ano de 1943 as mulheres não precisavam mais da autorização do marido para trabalhar. Todavia, foi apenas em 1962 que os maridos realmente não puderam mais impedir suas esposas de trabalhar fora de casa. É evidente o alto nível de submissão das mulheres aos homens em meados do século XX, este homem representado em sua maioria pelo pai ou marido. As leis mencionadas foram de suma importância para garantir a independência destas mulheres e modificar sua posição no contexto social.

As mudanças trabalhistas, ocorridas no Brasil na década de 40, proporcionaram às mulheres acesso mais amplo ao ambiente produtivo, o que interferiu em suas escolhas profissionais e enquadramento no mercado de trabalho. De acordo com Rago (2004), entre as décadas de 40 e 60, período da industrialização, muitas mulheres trabalhavam nas indústrias de fiação e tecelagem, e estes locais possuíam escassa mecanização em setores como mobiliários, calçados e a metalurgia, ocupados pelos homens.

Matos e Borelli (2012) aludem que o Estado interferiu de forma conturbada em relação ao trabalho feminino, pois o mesmo defendia o papel da mulher como mantenedora do lar e da família. Da mesma forma em que havia possibilidade de exercer atividades fora do lar, havia o fortalecimento do estereótipo da mulher como dona de casa. Porém, diante da escassez de mão-de-obra nas fábricas, o governo viu-se pressionado a incentivar a força de trabalho feminina.

Porém, o surgimento de leis que favoreciam e garantiam os direitos das mulheres, como a licença maternidade, fomentou ainda mais a discriminação em relação à mão-de-obra

feminina, pois na visão dos empregadores esta tornou-se mais cara, incentivando ainda mais que optassem pelos trabalhadores do sexo masculino.

Para Bruschini (1995), diversos fatores influenciavam a posição e travavam dificuldades para as mulheres no mercado de trabalho, como oferta de emprego, qualificação, inserção na família, e necessidade econômica, além do fato de terem que conciliar atividades do lar e o trabalho ao mesmo tempo. A dificuldade em adaptar-se à jornada dupla se mostrava menor em relação ao mercado de trabalho informal. Este apresentava-se mais atrativo ao trabalhador, pois não oferecia benefícios e estabilidade como o mercado formal, mas compensava em relação a remuneração.

O processo de inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro intensificou-se na década de 70. Conforme Cabral (1999), a elevação da expectativa de consumo marcou esta década, em conjunto à proliferação de novos produtos e a grande promoção realizada sobre eles, alterando a definição de necessidade econômica. De acordo com a autora, o ritmo acelerado de industrialização, a crescente urbanização e a expansão da economia contribuíram para a incorporação de novos trabalhadores no mercado neste período, com ênfase para os do sexo feminino. Este processo teve continuidade nos anos 80, embora considerados como década perdida, devido a estagnação da economia e declínio das oportunidades.

Hoffmann e Leone (2004) relatam que a década de 90 foi importante para a continuidade do processo de inserção da mulher no mercado, pois houve expansão da economia, onde ocorreram as privatizações e a terceirização, embora os postos de trabalho abertos não tenham sido suficientes para absorver toda a mão-de-obra.

Os anos 90 foram representativos para as mulheres, pois foram marcados pelo aumento da responsabilidade no controle das famílias e consolidação da mão-de-obra feminina no mercado. As mulheres tiveram a oportunidade de ver seu nível de escolaridade aumentar, assim como seu poder aquisitivo e ainda reduzir parcialmente a disparidade salarial em relação aos homens.

Para Baylão e Schettino (2012), a mulher brasileira tem escrito sua história com base na taxa de fecundidade e na flexibilidade, e aumento do nível de instrução. Desta forma, as mulheres estão consolidando sua carreira profissional e adiando a maternidade. A redução no número de filhos torna mais fácil a tarefa de conciliar o trabalho com os afazeres domésticos.

As taxas de empregabilidade femininas têm aumentado de forma considerável em relação às masculinas, devido a formalização das relações de trabalho, a elevada taxa de desemprego e o crescimento do emprego informal. O surgimento das empregadas domésticas também fomentou a representatividade feminina no mercado.

Ainda que muito já tenha sido conquistado, Gomes (2005) aponta que no século atual, apesar de parecer estar se consolidando, o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho não é um fenômeno simples e enfrenta vários problemas, como a jornada dupla, a defasagem salarial em relação aos homens em cargos equivalentes, deficiência nas políticas sociais, o que ocasiona dificuldade de acesso a serviços como refeitórios, creches e serviços sociais para mulheres de baixa renda, a falta de voz e credibilidade em espaços de decisão, até mesmo para negociar acordos coletivos de trabalho, devido às desigualdades de gênero nas relações sindicais, e a falta de acesso a capacitação profissional nas áreas de maior rentabilidade, pois estes cargos são majoritariamente destinados aos homens.

São notáveis e inúmeras as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na luta pelo processo de reconhecimento e inserção no mercado de trabalho, embora ainda haja países que insistem em não aceitar o quão estão perdendo ao não incentivarem o processo de igualdade de gênero. Assim, contata-se que para as mulheres, o acesso à educação, ao trabalho e aos direitos básicos foi concedido de forma árdua e gradual.

2.4 Empoderamento feminino no mercado de trabalho

O cenário brasileiro torna-se pessimista para as mulheres devido a fatores como a violência doméstica, a menor remuneração, a forma de inserção no mercado de trabalho, a divisão desigual dos afazeres domésticos, e a sub-representação política. Desta forma, o empoderamento feminino se torna um elemento fundamental para superação destes problemas.

O empoderamento feminino é entendido como um processo multidimensional de transformação do papel social da mulher, que deixa de ser subordinada aos homens e passa a figurar como um agente atuante, capaz e com poder de tomar decisões pessoais e coletivas (ROWLANDS, 1995; LEÓN, 2001).

A sedimentação da desigualdade de gênero no Brasil dá-se a partir de um sistema patriarcal, que é herança do período colonial, no qual os homens têm o poder e ditam as normas que regem as atividades coletivas e individuais (DELPHY, 2009). Esta estrutura faz com que os indivíduos desempenhem certos papéis, destinando à mulher a situação de subordinação, que se perpetua por diversos espaços sociais, como família, religião e política (BASTOS; COSTA; ANDRADE, 2018). A perspectiva feminista vê o empoderamento como um dos elementos fundamentais para superar a subordinação feminina e alcançar a equidade de gênero (LISBOA, 2008).

Batliwala (1997) menciona que o termo empoderamento é originado da palavra poder, e que pode ser entendido como o controle sobre recursos materiais, intelectuais e ideológicos. O poder pertence a quem exerce influência na distribuição e aplicação destes recursos, sendo que quanto maior a quantidade controlada, maior é o poder do indivíduo ou do grupo. Assim, o empoderamento feminino pode ser compreendido como um desafio às relações de poder existentes e, mais do que isso, um esforço para obter maior controle sobre as fontes deste poder.

Rowlands (1995) cita a importância de considerar gênero, cor e outras formas de opressão em análises da distribuição do poder na sociedade. A autora menciona ainda que o poder é tradicionalmente interpretado como uma relação de obediência e, se analisado sob a vertente de gênero, é comum se dar das mulheres em relação aos homens. Desta forma, é um instrumento de dominação que pode ser usado para interferir nos mais diversos aspectos da vida das mulheres.

Desta maneira, o empoderamento pode ser entendido como um processo multidimensional, não linear, contextual e heterogêneo (ROWLANDS, 1995; BATLIWALA, 1997; LEÓN, 2001). Este processo pode diferir entre as mulheres, de acordo com suas experiências de vida e seus contextos cultural, histórico e socioeconômico (COUTO; SAIANI, 2021).

O conceito de empoderamento pode ser também fortemente aplicado para a avaliação e concepção de mecanismos que promovam a autonomia e a superação da desigualdade de poder enfrentada pelas mulheres.

De acordo com Rowlands (1997), a noção de empoderamento passou a ser conhecida no campo feminista na América Latina a partir da década de 1980, pois compôs um discurso sobre gênero e desenvolvimento, especialmente para planejadores de programas e projetos na área.

No ano de 2015, a Organização das Nações Unidas (ONU) determinou o empoderamento das mulheres como meta para o milênio. Neste mesmo ano, a ONU desenvolveu uma cartilha sobre 'Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres', onde foi apresentada uma lista como sete princípios básicos do empoderamento feminino nos âmbitos social e profissional, sendo os seguintes: estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero, tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho, respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação, garantir a saúde, a

segurança e o bem estar de todos os trabalhadores e as trabalhadoras, promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres, implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e de marketing que empoderem as mulheres, promover a igualdade através de iniciativas e defesa comunitária, e mediar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2017).

Para Antonello e Andreola (2019), os sete pontos de empoderamento apresentados pela ONU trazem pautas importantes, como a não discriminação, igualdade de gênero, empreendedorismo, saúde, segurança e bem-estar no trabalho. Estes por sua vez podem instigar o poder em cada mulher, tornando-as cada vez mais fortes e empoderadas, em seu ambiente social, econômico e político.

Por fim, destaca-se a importância da sensibilização destas pautas a nível social, pois por maiores que já tenham sido as conquistas das mulheres, o cenário mundial indica que ainda há muito a ser galgado. A abordagem, mesmo que em pequenas escalas, pode surtir o efeito desejado.

3 Aspectos Metodológicos

3.1 Delineamento da pesquisa

Em relação a tipologia dos procedimentos técnicos utilizados neste estudo, aplicou-se o método de pesquisa Survey para apresentar qual o perfil e nível de empoderamento das mulheres que trabalham no setor contábil, de acordo com seu perfil.

O método Survey consiste na busca de informações diretamente com um grupo de interesse a respeito dos dados que se deseja obter. Trata-se de um procedimento útil, especialmente em pesquisas exploratórias e descritivas (SANTOS, 1999).

Ainda, a pesquisa Survey pode ser referida como sendo a obtenção de dados ou informações sobre as características ou as opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, utilizando um questionário como instrumento de pesquisa (FONSECA, 2002).

Já em relação aos objetivos, o método de pesquisa utilizado foi a pesquisa descritiva. Para Gil (2002, p. 42), a pesquisa descritiva “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Thomas e Nelson (1996) acrescentam que a metodologia de pesquisa denominada descritiva se caracteriza como estudos que buscam determinar opiniões ou projeções futuras para as respostas obtidas. A valorização desse método baseia-se na ideia de que pode haver uma melhora nas práticas por meio de análise e descrição de observações diretas e objetivas. Para a obtenção de informações, as técnicas utilizadas são variadas, como entrevistas, questionários e observações.

A metodologia de pesquisa utilizada para a abordagem do problema foi mista, ou seja, quantitativa e qualitativa. Sampieri, Collado e Lucio (2013) mencionam que a metodologia quantitativa é um processo sequencial e comprobatório. Conforme os autores, cada etapa do processo é importante e não pode ser evitada. De acordo com os autores, a pesquisa quantitativa

[...] parte de uma ideia que vamos delimitando e, uma vez definida, extraímos objetivos e perguntas de pesquisa, revisamos a literatura e construímos um marco ou uma perspectiva teórica. Das perguntas, formulamos as hipóteses e determinamos as variáveis; desenvolvemos um plano para testá-las (desenho); medimos as variáveis em um determinado contexto; analisamos as medições obtidas (geralmente

utilizando métodos estatísticos) e estabelecemos uma série de conclusões em relação às hipóteses (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013, p. 30).

As análises quantitativas são interpretadas de acordo com as previsões iniciais (hipóteses) e os estudos anteriores (teoria). A interpretação é uma explicação sobre como os resultados se encaixam no conhecimento existente (CRESWELL, 2005).

A pesquisa quantitativa deve ser a mais ‘objetiva’ possível. Os fenômenos observados e/ou medidos não devem ser afetados pelo pesquisador. Este deve evitar, na medida do possível, que seus temores, crenças, desejos e tendências influenciem os resultados do estudo ou interfiram nos processos, e que também não sejam alterados pelas tendências de outros (UNRAU; GRINNELL; WILLIAMS, 2005).

Sampieri, Collado e Lucio (2013) abordam ainda que como os dados são produto de medições, estes são representados por números (quantidades) e devem ser analisados com métodos estatísticos. Para os autores, por fim, o que se tenta fazer com os estudos quantitativos é explicar e prever os fenômenos pesquisados, buscando regularidades e relações causais entre elementos. Isso significa que a meta principal é a construção e demonstração de teorias (que explicam e preveem).

Juntamente com a pesquisa quantitativa, foi desenvolvida a abordagem qualitativa. De acordo com Creswell (2014), a pesquisa qualitativa refere-se a um conjunto de práticas que transformam o mundo visível em dados representativos, incluindo notas, entrevistas, fotografias, registros e lembretes. Os pesquisadores que utilizam a abordagem qualitativa de pesquisa buscam entender um fenômeno em seu contexto natural.

3.2 Procedimentos de coleta e análise dos dados

Os procedimentos de coleta e análise de dados desenvolvidos neste artigo foram inicialmente o desenvolvimento da revisão literária sobre o desenvolvimento social das mulheres, sua inserção no mercado de trabalho no Brasil e no mundo, assim como sobre o empoderamento feminino. Esta revisão foi baseada em livros, artigos e periódicos pertinentes ao tema.

Em seguida, foi desenvolvida uma pesquisa quantitativa e qualitativa através do método Survey, onde foi aplicado um questionário, o mesmo consta no apêndice A, este foi subdividido em duas partes. A primeira delas baseou-se no questionário desenvolvido por Tonetto (2012), a qual aplica questões a fim de traçar o perfil das mulheres que trabalham com contabilidade. Posteriormente, utilizou-se o questionário de escala de empoderamento psicológico elaborado por Spreitzer (1995), e adaptado por Pioner (2022) para o contexto brasileiro.

A técnica de categorização da escala de empoderamento utilizada foi a Escala Likert de 5 pontos, que é um modelo de escala de resposta psicométrica, usualmente utilizada em questionários. Quando respondem um questionário baseado nesta escala, os perguntados especificam seu nível de concordância com a afirmação.

4 Resultados da Pesquisa

4.1 Caracterização da amostra

Primeiramente, foi realizado um pré-teste com 5 respondentes, onde essa amostra foi desconsiderada da análise. A amostra final da pesquisa obteve 225 respostas, das quais 3 foram consideradas *outliers* e descartadas da análise final, pois 2 dos respondentes eram homens e uma respondente atuava em uma área além da contabilidade.

Em relação à faixa etária das respondentes, que possui variação entre 18 e 48 anos ou mais, nota-se que a faixa que possui maior taxa de representação é a de 48 anos ou mais, apresentando o percentual de 18,4%, seguida pelas faixas de 38 a 42 e 23 a 27 anos, cujas apresentaram o percentual de 16,6%. A faixa de 43 a 47 apresentou o percentual de 13,5%. Em seguida, destacam-se as faixas de 33 a 37 e 18 a 22 anos, com 11,7% de representatividade. Por fim, a faixa de 28 a 32 apresentou o percentual de 11,2%. Em suma, percebe-se que as profissionais da área contábil possuem um perfil etário mais maduro, em destaque para as mulheres acima dos 48 anos. Isto deve-se ao fato que as gerações atuais têm demonstrado menor interesse pela área contábil.

Tabela 1 - Idade das respondentes

Idade (anos)	Frequência	%
18 a 22	26	11,71
23 a 27	37	16,67
28 a 32	25	11,26
33 a 37	26	11,71
38 a 42	37	16,67
43 a 47	30	13,51
48 anos ou mais	41	18,47
Total	222	100

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados provenientes da pesquisa.

No que diz respeito à localidade de residência das participantes da pesquisa, ressalta-se que cerca de 50,9% das respondentes residem no estado do Rio Grande do Sul. Seguidas por 10,36% que residem na Bahia. Ganham destaque os estados de São Paulo e Santa Catarina que apresentaram percentuais próximos de 6,7% e 6,3% de representação, respectivamente. Goiás apresentou o índice de 4,9%, sendo sucedido por Alagoas com taxa de 3,1%. Em seguida, surgem os estados de Minas Gerais e Paraná com 2,7%, assim como o Espírito Santo com percentual de 1,8%. Diversas localidades apresentaram o valor de 1,3%, são elas: Amazonas, Maranhão, Mato Grosso e Rio de Janeiro. Ainda, os estados de Sergipe, Rio Grande do Norte e Rondônia indicaram a taxa de 0,9%, e os estados do Acre, Mato Grosso do Sul, Pernambuco e Tocantins concluem os índices apontando o valor de 0,4%.

Ao referir-se às expectativas profissionais em relação ao curso de Ciências Contábeis, 62,1% das participantes responderam que sim, o curso atendeu suas expectativas. Em contrapartida, 32,8% mencionaram que o curso correspondeu às expectativas parcialmente e 4,9% citaram que não.

Ao serem questionadas sobre como se sentem com a profissão escolhida, 88,7% das participantes destacaram que sim, se sentem realizadas e apenas 11,2% apontaram que não.

No que tange o nível de escolaridade das respondentes, 30,6% destas possuem ensino superior completo, 27,4% apresentam pós-graduação (especialização/MBA), 21,6% estão com ensino superior em andamento, 12,6% possuem doutorado e 7,6% mestrado. Os dados indicam que em relação a escolaridade média das profissionais da área contábil, pode-se destacar o ensino superior e a especialização, apontando que estas não prezam pela carreira acadêmica.

Tabela 2 – Escolaridade por respondentes

Escolaridade	Frequência	%
Ensino superior em andamento	48	21,62
Ensino superior completo	68	30,63
Pós-graduação (especialização/MBA)	61	27,48
Mestrado	17	7,66
Doutorado	28	12,61
Total	222	100

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados provenientes da pesquisa.

Referindo-se aos salários destas profissionais, percebe-se que a área contábil remunera acima da média, dado ao fato que 34,2% das participantes possuem remuneração acima de R\$ 6.601,01 e 84,6% destas responderam que exercem a profissão contábil, contra 15,3% que não exercem. Em relação às demais faixas salariais, de R\$ 2.640,01 até R\$ 3.960,00 representa cerca de 18,9%, de R\$ 1.320,01 até R\$ 2.640,00 apresenta cerca de 18%, de R\$ 3.960,01 até R\$ 5.280,00 indica 15,3%, 10,3% são remuneradas entre R\$ 5.280,01 até R\$ 6.600,00. E apenas 3,1% das participantes recebem até um salário-mínimo.

Tabela 3 – Salário mensal por respondentes

Salário	Frequência	%
até R\$1.320,00	7	3,15
R\$1.320,01 até R\$2.640,00	40	18,02
R\$2.640,01 até R\$3.960,00	42	18,92
R\$3.960,01 até R\$5.280,00	34	15,32
R\$5.280,01 até R\$6.600,00	23	10,36
acima de R\$6.600,01	76	34,23
Total	222	100

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados provenientes da pesquisa.

Em relação à área de atuação das participantes inseridas na área contábil, apenas 1,8% atuam no setor de auditoria, 4,5% na controladoria, 5,4% trabalham com consultoria, 14,8% atuam na escrita fiscal, 21,7% na escrita contábil e 36,9% em outros setores, os quais podem ser destacados departamento pessoal, docência, gestão, recursos humanos, administrativo/financeiro, setor público, bancos/instituições financeiras e a área de custos. O restante percentual de 15,3% encontra-se sem resposta, pois as participantes não atuam na área contábil.

Tabela 4 – Setor de atuação contábil por respondentes

Setor de atuação	Frequência	%
Sem resposta	34	15,32
Escrita Fiscal	33	14,86
Escrita Contábil	47	21,17
Controladoria	10	4,50
Consultoria	12	5,41
Auditoria	4	1,80
Outro	82	36,94
Total	222	100

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados provenientes da pesquisa.

No que se refere ao setor de atuação destas, 50,9% das participantes atuam em organizações contábeis, 20,7% em empresas, 8,1% em órgãos públicos, 4% em setores

diferentes dos mencionados e apenas 0,9% em entidades sem fins lucrativos. Dessa forma, percebe-se que a maioria das profissionais contábeis optam pelas organizações contábeis, em destaque para os escritórios de contabilidade. E para as profissionais que atuam em setores além dos mencionados na pesquisa, ressalta-se a área acadêmica e de docência.

Tabela 5 - Área de atuação contábil por respondentes

Área de atuação	Frequência	%
Sem resposta	34	15,32
Organização contábil	113	50,90
Empresa	46	20,72
Órgão público	18	8,11
Entidade sem fins lucrativos	2	0,90
Outro	9	4,05
Total	222	100

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados provenientes da pesquisa.

Acerca do fato de encontrarem ou não dificuldade para ingressar profissionalmente na área contábil por serem mulheres, 78,3% mencionam que não encontraram dificuldades e apenas 5,8% indicam que sim. As participantes indicaram que encontraram dificuldades relacionadas ao fato de serem mulheres, mencionam fatos como o preconceito, o fato de possuírem filhos pequenos e até mesmo a condição de atender demandas além de seu escopo, para serem reconhecidas da mesma forma que um homem na mesma função. Pontos estes que podem ser caracterizados de forma geral pelo machismo.

Da parcela de participantes que não exercem a profissão contábil, 2,7% mencionam que é por falta de interesse, 1,8% por conta da baixa remuneração e pela falta de conhecimento, 0,9% pela falta de oportunidade, 0,4% por encontrarem preconceito pelo fato de ser mulher e 5,8% por motivos além dos mencionados. Motivos estes que podem ser destacados por preferência pela área financeira, atuação na área de gestão e docência não relacionadas à área contábil e oportunidades mais interessantes fora da área.

4.2 Resultados

A normalidade dos dados foi avaliada por meio dos testes Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk. Os resultados demonstraram que a variável Empoderamento não tinha distribuição normal. Kolmogorov-Smirnov, K-S (222) = 0,140, $p < 0,001$; Shapiro Wilk, S-W (222) = 0,887, $p < 0,001$. O pressuposto de homogeneidade de variância foi avaliado por meio do teste de Levene. Foram realizados procedimentos de bootstrapping (1000 reamostragens; 95% IC BCa) para se obter uma maior confiabilidade dos resultados, para corrigir desvios de normalidade da distribuição da amostra e diferenças entre os tamanhos dos grupos e, também, para apresentar um intervalo de confiança de 95% para as diferenças entre as médias (HAUKOOS; LEWIS, 2005).

Foi realizado um teste t de Student para amostras independentes, com o objetivo de investigar em que medida os níveis de empoderamento eram diferentes entre as mulheres que se sentem realizadas no trabalho e as que não se sentem. Os resultados demonstraram que as mulheres realizadas com a profissão escolhida tiveram score estatisticamente maior ($M = 4,450$; $DP = 0,497$) do que as que não se sentem realizadas ($M = 3,797$; $DP = 0,816$) ($t(26,311) = 3,911$, $p = 0,004$). Inclusive, o tamanho de efeito da diferença foi alto (d de Cohen = 1,2).

Desde os primórdios da humanidade, as mulheres ocuparam espaços impostos a elas pelos homens e tiveram sua capacidade questionada ao exercer diversas profissões. Após um

período de luta por seus direitos e a partir do surgimento dos movimentos feministas, estas passaram a ocupar cargos e posições que antes eram exclusivamente masculinas, demonstrando assim que possivelmente o empoderamento está relacionado ao fato da satisfação com sua profissão.

Foi realizada uma análise de variância de uma via (ANOVA-One Way) com o objetivo de avaliar se havia diferenças nos níveis de empoderamento entre mulheres de diferentes idades. Teste de Levene demonstrou que os grupos não apresentam homogeneidade de variância (Levene (6, 215) = 4,022, $p < 0,01$). Considerando a heterogeneidade de variância, foi solicitada a correção de Welch e avaliação de post-hoc por meio da técnica de Games-Howell (FIELD, 2020).

Os resultados da ANOVA demonstraram que haviam diferenças entre os grupos [Welch's $F(6,88,540) = 7,422$, $p < 0,001$]. Teste post-hoc de Games-Howell, interpretado por meio de procedimentos de bootstrapping, demonstrou que foram encontradas diferenças significativas no empoderamento entre mulheres de 18 a 22 anos e mulheres acima de 38 anos, sendo o segundo grupo estatisticamente mais empoderado do que o primeiro. O grupo entre 18 e 22 anos apresentou $\Delta M = -0,432$ ([IC 95% Bca (-0,678 – 0,157)] em relação ao grupo entre 38 e 42 anos. Em relação ao grupo entre 43 e 47 anos, houve uma diferença de $\Delta M = -0,548$ ([IC 95% Bca (-0,782 – 0,289)]. Já em relação ao grupo com mais de 48 anos, houve uma diferença de $\Delta M = -0,602$ ([IC 95% Bca (-0,828 – 0,377)]. Por fim, os outros grupos não apresentaram diferença estatística entre si.

Nota-se que as mulheres acima dos 38 anos possuem um nível de empoderamento maior do que as na faixa de 18 a 22 anos. Tem-se em mente que o feminismo e o empoderamento são pautas pertencentes somente às novas gerações, devido ao advento da *internet* e a forma fácil de propagar o conhecimento e as informações. Porém, esquece-se que para que estes assuntos estivessem em discussão atualmente, foi necessário que gerações anteriores de mulheres enfrentassem o machismo, principalmente na área profissional, de forma árdua. Desta forma, percebe-se que a maturidade também está relacionada ao empoderamento, dado ao fato que uma mulher madura tem mais segurança ao se impor e ao que deseja para sua vida.

De acordo com os resultados obtidos, percebe-se uma relação direta entre os indicadores de remuneração e escolaridade. Portanto, a análise das informações obtidas para ambos foi conduzida de maneira conjunta.

Foi realizada uma análise de variância de uma via (ANOVA-One Way) com o objetivo de avaliar se havia diferenças nos níveis de empoderamento entre mulheres com diferentes graus de escolaridade. Teste de Levene demonstrou que os grupos não apresentam homogeneidade de variância (Levene (4, 217) = 2,955, $p < 0,05$). Considerando a heterogeneidade de variância, foi solicitada a correção de Welch e avaliação de post-hoc por meio da técnica de Games-Howell (FIELD, 2020).

Os resultados da ANOVA demonstraram que haviam diferenças entre os grupos [Welch's $F(4, 79,741) = 4,627$, $p < 0,01$]. Teste post-hoc de Games-Howell, interpretado por meio de procedimentos de bootstrapping, demonstrou que foram encontradas diferenças significativas no empoderamento entre mulheres com ensino superior em andamento e os outros níveis de escolaridade, sendo o primeiro grupo estatisticamente menos empoderado do que o segundo. Em relação ao grupo com ensino superior completo, houve uma diferença de $\Delta M = -0,382$ ([IC 95% Bca (-0,642 – 0,146)]. Comparando com as mulheres pós-graduadas, houve uma diferença de $\Delta M = -0,470$ ([IC 95% Bca (-0,735 – 0,217)]. Já com o mestrado, houve uma diferença de $\Delta M = -0,535$ ([IC 95% Bca (-0,798 – 0,287)]. E em relação ao doutorado, houve uma diferença de $\Delta M = -0,402$ ([IC 95% Bca (-0,647 – 0,152)]. Por fim, os outros grupos não apresentaram diferença estatística entre si.

Foi realizada uma análise de variância de uma via (ANOVA-One Way) com o objetivo de avaliar se havia diferenças nos níveis de empoderamento entre mulheres com diferentes faixas salariais. Teste de Levene demonstrou que os grupos não apresentam homogeneidade de variância (Levene (5, 216) = 4,540, $p < 0,001$). Considerando a heterogeneidade de variância, foi solicitada a correção de Welch e avaliação de post-hoc por meio da técnica de Games-Howell (FIELD, 2020).

Os resultados da ANOVA demonstraram que haviam diferenças entre os grupos [Welch's $F(5, 44,877) = 6,654$, $p < 0,001$]. Teste post-hoc de Games-Howell, interpretado por meio de procedimentos de bootstrapping, demonstrou que foram encontradas diferenças significativas no empoderamento entre mulheres com salário de R\$ 1.320,01 até R\$ 2.640,00 e mulheres com salários entre R\$ 5.280,01 e R\$ 6.600,00 [$\Delta M = -0,424$, IC 95% Bca (-0,707 – 0,155)] e acima de R\$ 6.600,01 [$\Delta M = -0,453$, IC 95% Bca (-0,713 – 0,239)]. Já o grupo que recebe entre R\$ 2.640,01 e R\$ 3.960,00 é estatisticamente menos empoderado do que as mulheres que ganham mais de R\$ 6.600,01 [$\Delta M = -0,411$, IC 95% Bca (-0,668 – 0,168)]. Por fim, os outros grupos não apresentaram diferença estatística entre si.

Observa-se também que mulheres que possuem níveis de escolaridade e salários mais altos apresentam maior nível de empoderamento comparadas às com escolaridades e salários mais baixos. Constatou-se que, em suma, salários mais elevados estão diretamente relacionados a níveis de instrução também mais elevados. Assim, é natural que mulheres mais instruídas e com salários maiores sejam mais empoderadas, dado ao fato que o dinheiro também tem relação direta com a sensação de poder.

5 Conclusão

O presente trabalho foi elaborado com o propósito de identificar o perfil e a diferença nos níveis de empoderamento das mulheres que trabalham no setor contábil, de acordo com seu perfil.

Diante do exposto, a presente pesquisa apresentou os seguintes resultados: notou-se que em relação a faixa etária das respondentes, a que possui maior destaque é a de 48 anos ou mais. Referindo-se a localidade de residência das participantes, mais de 50% residem no estado do Rio Grande do Sul. Percebe-se também que em sua maioria, o curso de ciências contábeis atingiu as expectativas e as participantes se sentem realizadas com a profissão escolhida. Os níveis de escolaridade com maior destaque foram superior completo e MBA/especialização. Referente à remuneração, mais de 34% das participantes são remuneradas acima de R\$ 6.600,01.

Ainda, em relação aos resultados de perfil das respondentes, a área de atuação contábil com maior representatividade foram as organizações contábeis, com mais de 50% das participantes, seguidas pelas que atuam em empresas. Os setores de atuação em evidência foram departamento pessoal, docência, gestão, recursos humanos, administrativo/financeiro, setor público, bancos/instituições financeiras e a área de custos.

A maioria das participantes sinalizou que não encontrou dificuldades para ingressar na área contábil por ser mulher, mas foram identificados pontos como o preconceito, o fato de possuírem filhos e ainda o esforço dobrado para ganhar destaque profissional em relação aos homens. E ainda, as profissionais que não atuam na área contábil citaram fatores como preferência pela área financeira, atuação na área de gestão e docência não relacionadas à área contábil e oportunidades mais interessantes fora da área para não atuarem.

No que se refere ao nível de empoderamento das participantes, nota-se que as mulheres que apresentam níveis maiores são as que se sentem realizadas com a profissão, assim como as que possuem faixas etárias acima dos 38 anos, níveis de escolaridade e remuneração mais elevados.

Acerca das contribuições que um trabalho sobre empoderamento feminino consegue fornecer, pode-se citar a conscientização sobre as desigualdades de gênero e os desafios que as mulheres enfrentam no ambiente profissional. Ao destacar histórias de sucesso e superação de mulheres no mercado de trabalho, o trabalho pode inspirar outras mulheres a buscarem oportunidades de carreira, mesmo em setores historicamente dominados por homens. Isso pode levar a um aumento da representação feminina em posições de liderança e áreas profissionais diversas, bem como incentivar o empoderamento econômico, permitindo que as mulheres alcancem maior independência financeira e influência na tomada de decisões.

Pesquisas que exploram os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho podem fornecer *insights* valiosos para a formulação de políticas que promovam a igualdade de gênero e oportunidades equitativas. Isso pode resultar em mudanças em políticas de licença maternidade, programas de incentivo à educação e treinamento para mulheres, entre outros. O trabalho pode estimular discussões e debates sobre questões de igualdade de gênero, tanto em ambientes acadêmicos quanto na sociedade em geral. Isso pode promover uma compreensão mais profunda das questões envolvidas e gerar mudanças culturais e estruturais. Desta forma, ao promover uma maior presença e sucesso das mulheres no mercado de trabalho, o trabalho pode criar um efeito cascata positivo ao longo das gerações, inspirando jovens mulheres a buscar educação, carreira e independência.

Trabalhos sobre perfil e nível de empoderamento feminino no mercado de trabalho podem possuir várias limitações, que podem afetar a abrangência e a validade das conclusões. O presente estudo apresentou limitações como o viés da amostragem, onde a seleção de participantes ou casos pode não representar adequadamente a diversidade de experiências das mulheres no mercado de trabalho, levando a resultados não generalizáveis. Também, as experiências das mulheres podem variar consideravelmente de acordo com o contexto cultural, geográfico e socioeconômico, o que pode tornar difícil generalizar as descobertas. E ainda, a auto seleção das participantes, as mulheres que escolhem participar do estudo podem ter características diferentes daquelas que optam por não participar, resultando em uma amostra enviesada. Porém, apesar das limitações apresentadas, o estudo atingiu os objetivos propostos.

Por fim, algumas sugestões de estudos futuros relacionados ao tema são investigar como as políticas de equidade de gênero implantadas por governos e organizações afetam a ascensão das mulheres no mercado de trabalho, examinando tanto os sucessos quanto os desafios enfrentados. Pode-se também analisar como a presença de mulheres em cargos de liderança influencia a tomada de decisões em diferentes setores e organizações, e se essa influência resulta em abordagens mais inclusivas e equitativas. E ainda, investigar como o empoderamento econômico das mulheres está relacionado ao seu bem-estar psicológico, social e emocional, e como as melhorias no mercado de trabalho podem afetar esses aspectos.

Referências

ALVES, Branca Moreira. **Ideologia e feminismo**: a luta da mulher pelo voto no Brasil. Petrópolis: Vozes, 1980.

ANTONELLO, Geisi Graziane Goularte; ANDREOLA, Maria Tereza. **Empoderamento feminino**. 2019. 35 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação MBA Business Intuition Identidade Empresarial) - Antonio Meneghetti Faculdade. Restinga Sêca, 2019.

BARROS, A. M. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora Ltda, 1995.

BASTOS, A.; COSTA, B.; ANDRADE, D.; DAHAS, D.; SOUTO, G. **Insurreição de gênero nos espaços de poder**: a representatividade feminina na política brasileira à luz da reforma eleitoral. Belo Horizonte: Motres, 2018.

BATLIWALA, S. El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción. *In*: LEÓN, M. (comp.). **Poder y empoderamiento de las mujeres**. Bogotá: T/M Editores, 1997, p. 187-211.

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro**. 2012. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2023.

BRASIL. **Lei de 15 de outubro de 1827**. Manda criar escolas de primeiras letras em todas as cidades, vilas e lugares mais populosos do Império. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM..-15-10-1827.htm. Acesso em: 12 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto Lei Nº 7.247/1879**. Reforma o ensino primario e secundário no município da Côrte e o superior em todo o Império. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-7247-19-abril-1879-547933-publicacaooriginal-62862-pe.html>. Acesso em: 12 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 abr. 2023.

BRUSCHINI, Cristina. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: o trabalho da mulher nos anos oitenta. *In*: FERNANDES, Reynaldo (org.). **O trabalho no Brasil no limiar do século XXI**. São Paulo: Ltr, 1995.

CABRAL, Márcia Regina. **O mercado de trabalho na década de 90**: Um mundo em transformação. Itajaí-SC, 1999. 63 p.

COSTA, Ana Alice Alcântara; SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar. O feminismo no Brasil: uma (breve) retrospectiva. *In*: COSTA, Ana Alice Alcântara; SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar (orgs.). **O feminismo no Brasil**: reflexões teóricas e perspectivas. Salvador: UFBA, 2008, p. 39.

COSTA, Celina da. **Empoderamento feminino na maturidade**. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/empoderamento-feminino-na-maturidade-mulheresnocomando>. Acesso em: 10 ago. 2023.

COUTO, Maria Carolina do Amaral; SAIANI, Carlos César Santejo. Dimensões do empoderamento feminino no Brasil: índices e caracterização por atributos locais e individuais e participação no Programa Bolsa Família. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 38, p. 1-22, fev. 2021.

CRESWELL, J. W. **Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research**. Upper Saddle River, NJ: Pearson, 2005.

CRESWELL, J. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**: Escolhendo entre cinco abordagens. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

DELPHY, Christine. Patriarcado (teorias do)*. *In*: HIRATA, H.; LABORIE, F.; DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009. p. 173-178.

FIELD, Andy. **Descobrimdo a estatística usando o SPSS-5**. Penso Editora, 2020.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GALEAZZI, Irene M. S.; GARCIA, Lúcia; DRIEMEIER, Maria Munhoz. Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam desigualdades. *In*: GALEAZZI, Irene M. S. (ed.). **Mulher e Trabalho**: Publicação Especial do Convênio da Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PED - RMPA). 3. ed. Porto Alegre: FEE, 2001. Cap. 1. p. 9-35.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, A. F. O outro no trabalho: mulher e gestão. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 12, n. 13, p. 1-9, julho/setembro, 2005.

HAUKOOS, J. S.; LEWIS, R. J. Advanced statistics: Bootstrapping confidence intervals for statistics with “difficult” distributions. **Academic Emergency Medicine**, 12(4), abr. 2005, p. 360-365.

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Trancoso. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. *Nova Economia*. **Revista do Departamento de Ciências Econômicas da UFMG**, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, maio-agosto 2004.

JOÃO, Sidnei Máximo. **O trabalho e o direito da mulher**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1997.

LEÓN, M. El empoderamiento de las mujeres: encuentro del primer y tercer mundos em los estúdios de género. **Revista de Estudios de Género La Ventana**, v. 2, n. 13, p. 94-106, 2001.

LIKERT, Rensis. A Technique for the Measurement of Attitude. *In*: WOODWORTH, R. S. (ed). **Archives of Psychology**. New York, v. 22, n. 140, p. 5-55, 1932.

LISBOA, T. O empoderamento como estratégia de inclusão das mulheres nas políticas sociais. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO 8: CORPO, VIOLÊNCIA E PODER. **Anais [...]**. Florianópolis: UFSC, 2008.

MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. Espaço feminino no mercado produtivo. *In*: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (orgs.). **Nova História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Editora Contexto, 2012.

MORENO, Márcia Moreira.; SANTOS, Flávia Viana.; SANTOS, Cristina Barbosa. O Fortalecimento da Mulher na Área Contábil - Crescimento e Valorização Profissional. **Estudos**. Goiânia, v. 42, n. 2, p. 201-210, abr./jun. 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Princípios de Empoderamento das Mulheres**. 2017. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf. Acesso: 29 abr. 2023.

OST, Stelamaris. Mulher e mercado de trabalho. **Revista Âmbito Jurídico**. Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009.

PENA, Maria Valéria Junho. **Mulheres e trabalhadoras: presença feminina na constituição do sistema fabril**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PIONER, Anelise. **Antecedentes da retenção de funcionários em empresas prestadoras de serviços contábeis**. 2022. 117 f. Tese (Mestrado em Administração) - Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul, 2022.

PRIORE, M. Del. (org) **História das mulheres no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004.

PRIORE, M. D.; BASSANEZI, C. **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1997.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORE, Mary del. **História das Mulheres no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Unesp, 2004, p. 578-606.

ROWLANDS, J. Empowerment examined. **Development in Practice**, v. 5, n. 2, p. 101-107, maio 1995.

ROWLANDS, J. Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo. In: LEÓN, Magdalena (org.). **Poder y empoderamiento de las mujeres**. Bogotá: Tercer Mundo Editores, Universidade Nacional da Colombia, p. 90-110, 1997.

SAMPIERI, Roberto H.; COLLADO, Carlos F.; LUCIO, María D. P. B. **Metodologia de pesquisa**. Porto Alegre: Grupo A, 2013.

SANT'ANA, Joana da Silva. **Análise Econômica da Ascensão da Mulher ao Mercado de Trabalho – Perfil da Mulher que Trabalha na Indústria de Transformação de Caxias do Sul entre 2007 e 2017**. 2019. 91 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas) - Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul, 2019.

SANTOS, A. R. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

SPREITZER, G. M. Psychological, empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. **Academy of Management Journal**, v. 38, n. 5, p. 1442-1465, 1995.

THOMAS, Jerry R.; NELSON, Jack K. **Research methods in physical activity**.

3. ed. Champaign: Human Kinetics, 1996.

TONETTO, Patrícia Tonin. **A mulher contadora: o perfil das profissionais e as perspectivas para o futuro das formadas entre 2007 a 2011 do curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.** 2012. 103 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul de Santa Catarina. Criciúma, 2012.

TU, Mai Thi (org.). A mulher na sociedade feudal. *In:* MACHEL, Samora; LAFARGUE, Paul; KOLLONTAI, Alexandra. **A libertação da mulher.** 3. ed. São Paulo: Global, 1982. Cap. 6. p. 85-123. Tradução de: Olinto Beckerman.

WILLIAMS, M.; GRINNELL, R. M.; UNRAU, Y. A. Case levels design. *In:* GRINNELL, R. M.; UNRAU, Y. A. (eds.). **Social work: research and evaluation.** 7. ed. New York: Oxford University Press, 2005. p. 171-184.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO
UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS
ACADÊMICA: JOANA DA SILVA SANT’ANA
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

Estamos encaminhando o instrumento de coleta de dados cujas respostas serão utilizadas na elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido por Joana da Silva Sant’Ana, aluna do Curso de Ciências Contábeis da Universidade de Caxias do Sul – UCS –, orientando da Prof. Ma. Anelise Pioner. Nesse sentido, gostaríamos que o referido instrumento fosse respondido por V.Sa., contribuindo assim de forma decisiva na elaboração da pesquisa. O estudo objetiva identificar qual o perfil das mulheres que trabalham com contabilidade e qual seu nível de empoderamento. Cabe salientar que as respostas fornecidas somente serão divulgadas sob o aspecto global, nunca de forma específica ou se reportando a um respondente em especial. Visando o atendimento dos prazos estabelecidos para o desenvolvimento da pesquisa, solicitamos que o questionário seja respondido até o dia 30/06/2023. O tempo previsto de resposta é de 5 minutos, validado de acordo com o pré-teste do instrumento. Ao enviar as respostas do questionário estará automaticamente concordando em participar da pesquisa. Os contatos poderão ser feitos com a aluna por e-mail: jssana@ucs.br. Agradecemos a vossa colaboração e permanecemos à disposição para prestar quaisquer informações adicionais.

QUESTIONÁRIO

1 - Qual sua idade?

- 18 a 22
- 23 a 27
- 28 a 32
- 33 a 37
- 38 a 42
- 43 a 47
- 48 anos ou mais

2 - Qual cidade você reside? _____

3 - O Curso de Ciências Contábeis atendeu suas expectativas pessoais e profissionais?

- Sim
- Não
- Parcialmente

4 - Você se sente realizada com a profissão escolhida?

- Sim
- Não

5 - Qual seu nível de escolaridade?

- Ensino Superior em andamento
- Ensino Superior completo
- Pós-graduação (especialização/MBA)
- Mestrado
- Doutorado

6 - Você está exercendo a Profissão Contábil?

- Sim. (Favor responder as questões 7 a 9)
- Não (Favor responder as questões 10 a 12)

As questões 7 a 9 devem ser respondidas por quem exerce a profissão

7 - Qual a área de atuação?

- Escrita Fiscal
- Escrita Contábil
- Controladoria
- Consultoria
- Auditoria
- Perícia
- Outra. Qual?

8 - Qual seu setor de atuação?

- Organização Contábil
- Empresa
- Órgão Público
- Entidade sem Fins Lucrativos
- Outro. Qual?

9 - Você encontrou dificuldade em ingressar na área contábil por ser mulher?

- Não
- Sim. Qual (is)?

As questões 10 a 12 devem ser respondidas por quem não exerce a profissão.

10 - Qual motivo a levou a não exercer a profissão?

- Falta de oportunidade
- Preconceito por ser mulher
- Falta de interesse
- Baixa remuneração
- Falta de reconhecimento profissional

() Outro. Informar:

11 - Você está atualmente empregada/trabalhando?

() Sim

() Não

12 - Você atua em uma área relacionada com a contabilidade?

() Não

() Sim. Qual?

13 - Qual sua faixa salarial?

() até R\$ 1.320,00

() R\$ 1.320,01 até R\$ 2.640,00

() R\$ 2.640,01 até R\$ 3.960,00

() R\$ 3.960,01 até R\$ 5.280,00

() R\$ 5.280,01 até R\$ 6.600,00

() acima de R\$ 6.600,01

Considerando a sua experiência em relação ao seu atual trabalho, favor avaliar as afirmativas, assinalando um número entre 1 - Discordo Totalmente e 5 - Concordo Totalmente, que melhor represente sua percepção.

		1	2	3	4	5
1	O trabalho que faço é muito importante para mim;					
2	Minhas atividades de trabalho são pessoalmente significativas para mim;					
3	O trabalho que faço é significativo para mim;					
4	Estou confiante sobre minha capacidade de fazer meu trabalho;					
5	Estou seguro de minhas capacidades para realizar minhas atividades de trabalho;					
6	Eu domino as habilidades necessárias para o meu trabalho;					
7	Tenho autonomia significativa para determinar como faço meu trabalho;					
8	Eu posso decidir sozinho como fazer meu trabalho;					
9	Tenho uma oportunidade considerável de independência e liberdade na maneira como faço meu trabalho;					
10	Meu impacto sobre o que acontece em meu departamento é grande;					
11	Tenho muito controle sobre o que acontece em meu departamento;					
12	Tenho influência significativa sobre o que acontece no meu departamento;					