
**FATORES MOTIVADORES E LIMITADORES À ESCOLHA E À ATIVIDADE DA
PROFISSÃO CONTÁBIL PELAS MULHERES DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**
**MOTIVATING AND LIMITING FACTORS TO THE CHOICE AND ACTIVITY OF
THE ACCOUNTING PROFESSION BY WOMEN IN THE STATE OF ESPÍRITO
SANTO**

Ana Carolina de Jesus Rodrigues¹

Julyana Goldner Nunes²

RESUMO: Nesta pesquisa verificou-se a interferência de fatores motivadores e limitadores na escolha e no desenvolvimento da carreira contábil. Esta investigação, teve como embasamento a teoria do “teto de vidro”, justificada pelo fato de que, embora haja aumento significativo da participação feminina tanto em formação quanto no mercado de trabalho, existem obstáculos para que mulheres ocupem cargos de destaque nas empresas. Na revisão de literatura percebeu-se que, em geral, existem barreiras impeditivas ao desenvolvimento profissional feminino, dado que as mulheres, em sua maioria, estudam mais do que os homens, ganham menos do que eles e ocupam poucos cargos de chefia nas empresas. A partir de questionário *online* semiestruturado, desenvolveu-se uma pesquisa de característica qualitativa, na qual foram entrevistadas graduandas e graduadas em Ciências Contábeis no estado de Espírito Santo. Na análise dos dados coletados, permitiu-se constatar que a afinidade com a área contábil e o mercado de trabalho amplo são os principais fatores motivadores determinantes na escolha do curso para as entrevistadas. E há indícios que, em relação às limitações, a desigualdade salarial, a discriminação, a gestão do tempo e a baixa participação de mulheres em cargos superiores ou de liderança representam os empecilhos expostos em maior destaque. O alcance desta pesquisa é para expor a posição não igualitária da atuação das mulheres no mercado de trabalho contábil, bem como auxiliar na criação de meios para mudar essa realidade, seja fomentando maior cooperação e engajamento entre as mulheres ou também contribuindo para o pensamento participativo acerca do assunto.

Palavras-chave: Contabilidade; Gênero; Mulher; Teto de vidro.

ABSTRACT: *In this research, the interference of motivating and limiting factors in the choice and development of the accounting career was verified. This investigation was based on the “glass ceiling” theory, justified by the fact that, although there is a significant increase in female participation both in training and in the labor market, there are obstacles for women to occupy prominent positions in companies. In the literature review, it was noticed that, in general, there are impediments to female professional development given that women, for the most part, study more than men, earn less than men and occupy few leadership positions in companies. Based on a semi-structured*

¹ Centro Universitário Salesiano. Vitória/ES, Brasil. linarodrigues2000@gmail.com.

² Centro Universitário Salesiano. Vitória/ES, Brasil. jnunes@salesiano.br.

online questionnaire, qualitative research was developed, in which undergraduate and graduate students in accounting in the state of Espírito Santo were interviewed. In the analysis of the collected data, it was possible to verify that affinity with the accounting area and the broad labor market are the main motivating factors in the choice of course for the interviewees. And there are indications that, in relation to limitations, wage inequality, discrimination, time management and the low participation of women in senior or leadership positions represent the obstacles exposed in greater prominence. The scope of this research is to expose the non-egalitarian position of women's work in the accounting work market, as well as to help create means to change this reality, either by fostering greater cooperation and engagement among women or also by contributing to participatory thinking about of the subject.

Keywords: Accounting. Gender. Woman. Ceiling glass.

1 INTRODUÇÃO

Em substituição à Lei nº 6.404/76 a Lei nº 11.638/2007, trouxe mudanças relevantes na forma como eram produzidos os relatórios contábeis. E a partir de 2010, as *International Financial Reporting Standards* (IFRS) tornaram-se normas obrigatórias no país. Soma-se a este fato, a criação do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), que ajudou a impulsionar as alterações na contabilidade brasileira que passou, então, a ser estruturada de acordo com os padrões internacionais (CPC, 2017) e está deixando de ser somente um sistema de escrituração, principalmente tributário, e esta se tornando um sistema de gestão e acompanhamento do patrimônio das organizações (Moreira; Encarnação; Bispo; Colauto; Angotti, 2013).

Os achados da pesquisa de Kolozsvari e Macedo (2018) sobre a mudança do padrão brasileiro para o internacional, revelam que a adoção das IFRS aumentou a qualidade informacional dos lucros de modo a evidenciar claramente os resultados das atividades operacionais das empresas. Nesse novo cenário, a nova lei contábil das sociedades por ações e as IFRS provocaram mudanças significativas no mercado de trabalho contábil. Este, acabou por se tornar cada vez mais exigente e as empresas passaram a demandar um perfil versátil do contador, com múltiplas habilidades e qualificações (Tamer; Viana; Soares; Lima, 2013). Entretanto, essas exigências se apresentam de forma diferente para homens e mulheres.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2016), as mulheres representavam 32,2% da População Economicamente Ativa (PEA)³ em 1981, esse número aumentou para 37,5% em 2007 e 46,7% em 2016. Desse modo, entende-se que, a partir do século XX, o Brasil passou por mudanças demográficas, sociais e culturais que impactaram o trabalho feminino. Bruschini (2007, p. 538) afirma que “a participação feminina no mercado é marcada por progressos e atrasos”. Os progressos relacionam-se a novas oportunidades de emprego e avanços nos níveis de escolaridade. Os atrasos referem-se aos desafios enfrentados pelas mulheres que passam a ficar sobrecarregadas, pois devem ser responsáveis simultaneamente pelo

³ O cálculo da PEA é pela soma da população ocupada e desocupada com 16 anos ou mais de idade. Ou seja, aqueles que estão trabalhando ou procurando emprego.

seu trabalho, por tarefas domésticas e cuidados com os filhos, ou seja, passam a ter uma dupla jornada de trabalho (Bruschini, 2007).

A redefinição dos papéis sociais femininos na sociedade antes direcionados à família e às atividades domésticas, no final da década de 30, modificam-se em função do ingresso feminino nas universidades e no mercado de trabalho (Azevedo; Ferreira, 2006). Além disso, estudos na área, a exemplo de Uhr *et al.* (2014), apontam que, embora o nível de escolaridade das mulheres seja maior do que o dos homens, quando se trata de remuneração, o salário médio dos homens é superior ao das mulheres que exercem a mesma função. Em média, a remuneração das mulheres equivale a 79,5% do que os homens recebem (IBGE, 2019). Mediante o exposto, evidencia-se que em comparação aos homens, as mulheres enfrentam maiores barreiras na busca por melhores condições de trabalho.

No âmbito contábil, as desigualdades de gênero estruturais e profissionais são passíveis de serem analisadas. Silva e Martins (2017) constataram baixa participação feminina nos conselhos de administração. Os resultados obtidos por Souza, Voese e Abbas (2015) indicaram que a atuação de contabilistas paranaenses está restringida a níveis organizacionais inferiores. Cruz *et al.* (2018) verificaram que a principal barreira para a ascensão das mulheres auditoras é a conciliação entre a vida pessoal e a profissional.

O estudo “*Woman in Business 2019*”, realizado pela empresa *Grant Thornton*, revelou que a percentagem feminina em cargos de liderança no mundo equivale a 29%. No Brasil, 93% das empresas de maior porte afirmam possuir mulheres em cargos de liderança, sendo que as mulheres ocupam 25% desses cargos dentro das organizações. Entretanto, o papel de diretora executiva ainda está distante.

Atualmente, segundo dados da Bolsa de Valores Brasileira (B3) (2022), nenhuma das 62 entidades do Ibovespa, o mais importante indicador do desempenho médio das cotações das ações negociadas na B3, possui uma mulher no cargo de diretora presidente. Com isso, confirma-se o pensamento de que a equidade de gênero vem progredindo, porém políticas de igualdade de desenvolvimento precisam continuar a ser fomentadas visto que a participação feminina no mundo dos negócios é importante.

Esta pesquisa justifica-se pelo fato de que embora haja um aumento significativo da participação feminina tanto em formação quanto no mercado de trabalho, ainda existem muitas dificuldades para que elas ocupem cargos de maiores posições. Logo, pretende-se responder à seguinte questão de pesquisa: **Qual a percepção das mulheres acerca dos fatores motivadores e limitadores que interferem no desenvolvimento da profissão contábil?**

E sendo assim, o estudo apresenta como objetivo geral analisar a interferência de fatores de motivação e de limitação na escolha e no desenvolvimento da carreira contábil pela percepção das mulheres e, especificamente, tem-se os seguintes objetivos: i) verificar empecilhos enfrentados pelas mulheres na atuação da profissão contábil; ii) verificar a progressão da formação da mulher contadora tanto no âmbito acadêmico, referente às entrantes do curso, quanto no profissional, referente àquelas que já atuam no mercado de trabalho contábil; iii) entender a questão de gênero na escolha do curso e formação das estudantes; iv) aprimorar estudos anteriores sobre

a mesma temática e v) fomentar uma maior representação feminina nas diversas áreas da ciência contábil e para atrair e manter as mulheres nas universidades.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 TETO DE VIDRO

O termo "barreira invisível" foi originalmente conceituado por Katherine Lawrence, da Hewlett Packard (HP), durante a Conferência do Instituto das Mulheres pela Liberdade de Imprensa realizada no National Press Club, nos Estados Unidos, em julho de 1979. Nesse período, havia um debate em andamento sobre o descompasso entre a política de promoção de igualdade de oportunidades e as reais chances de progresso para as mulheres na HP. Katherine Lawrence e Maryanne Schreiber, gerentes da HP, criaram essa expressão para descrever a percepção de barreiras sutis e não declaradas que dificultavam o avanço das mulheres na empresa (Hanne, 2015).

Assim, a expressão "barreira invisível" é descrita como um entrave sutil, transparente e robusta que impede o progresso das mulheres nas organizações, segundo Santos *et al.* (2014). Conforme Hanne (2015) afirma, a metáfora do "obstáculo de vidro" sugere que as mulheres eram iludidas quanto às suas reais oportunidades de avanço, uma vez que a barreira não era facilmente perceptível.

Ainda explicando a metáfora do "teto de vidro", Lima (2018) afirma que o termo surge devido ao conceito de "vidro" representando as barreiras invisíveis e o "teto" simbolizando a dificuldade de alcançar posições mais elevadas. Os padrões socioculturais perpetuam esse "teto de vidro" à medida que a sociedade ainda atribui um papel inferior à mulher em relação ao homem, o que se reflete nas organizações. A ideia de identidade de gênero como base para as atribuições masculinas e femininas, focando apenas na esfera biológica e não profissional, tem sido contestada em diversos estudos, nos quais a preferência pelo trabalho masculino já não segue os padrões anteriores. É culturalmente inaceitável a recusa das empresas em oferecer igualdade de oportunidades para homens e mulheres. (Machado e Júnior, 2021)

Um estudo realizado por Santos (2016) revelou a presença de três obstáculos que requerem superação por parte das mulheres empreendedoras para impulsionar o avanço de suas carreiras. O primeiro obstáculo refere-se à esfera familiar, o segundo envolve os intervenientes que possuem uma relação profissional direta, como clientes e colaboradores, e o terceiro abrange a sociedade em geral, cuja interação com as mulheres ocorre de maneira específica.

Da mesma forma, no que se refere à atuação feminina no mercado de trabalho em contraste com a masculina, desafios como a necessidade de equilibrar trabalho e maternidade, além da discriminação no acesso a cargos de maior hierarquia são destaques na pesquisa de Coutinho e Coutinho (2011). Isso impõe às mulheres a obrigação de demonstrar constantemente sua capacidade e habilidades nas áreas de comunicação e multitarefa.

No contexto específico da contabilidade, mediante a aplicação de questionários com a temática de evidenciar os desafios que mais estão presente no ambiente de trabalho, foi constatado que os principais desafios enfrentados pelas mulheres

contadoras envolvem a questão salarial e a limitada participação no campo profissional (Oliveira; Boniatti; Velho; Pereira; Pereira, 2014). Ademais, mesmo que a maioria das entrevistadas não possuísse filhos, elas reconheceram o desafio de equilibrar múltiplas funções, tanto no ambiente de trabalho quanto no âmbito familiar.

Além disso, mulheres que atuam como contadoras enfrentam desafios relevantes no âmbito da contabilidade. A questão remuneratória, a restrição da presença no mercado profissional e a necessidade de equilibrar múltiplas responsabilidades são elementos que merecem atenção e investigação mais aprofundada. Compreender essas dificuldades é essencial para buscar soluções que estimulem a equidade de gênero, a justa remuneração e a superação de obstáculos que restrinjam o progresso das mulheres na área contábil (Machado; Júnior, 2021).

2.2 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Um estudo divulgado pelo IBGE (2021) afirma que a incongruência observada no mercado de trabalho, embora seja resultado de um passado difícil e antiquado, ainda apresenta vestígios atualmente. Segundo essa pesquisa, em 2019, 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais faziam parte da força de trabalho do país, enquanto entre os homens esse percentual foi de 73,7%. Entre os desafios enfrentados ao ingressar no mercado de trabalho, destaca-se o fato de as mulheres terem sido criadas para assumir as responsabilidades domésticas, tal cultura, mesmo que antiga, ainda se encontra enraizada. Além de dificultar a inserção no mercado de trabalho, a desigualdade na divisão das tarefas domésticas impõe limitações até mesmo para as mulheres que conseguem se inserir (Machado; Júnior, 2021).

De acordo com estudo realizado por Machado e Júnior (2021), a ausência de suporte nas tarefas domésticas ou a falta de alguém com quem compartilhar essa responsabilidade, torna-se mais um obstáculo a ser enfrentado. Ao dividir as obrigações, o peso seria reduzido para ambos os envolvidos, evitando um desgaste excessivo em que a mulher não se sentiria aprisionada nesse papel.

Dando força a esse pensamento a pesquisa realizada pelo IBGE (2016) em uma amostra de domicílios chamada Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), o número de mulheres chefes de família aumentou de 27% em 2001 para 36% em 2012, indicando um crescimento considerável e o início da quebra do estereótipo de que apenas o homem é o provedor. Ainda, de acordo com dados do dessa pesquisa, a proporção de mulheres na população economicamente ativa no Brasil acelerou de 13,6% em 1950 para 48,9% em 2010, demonstrando a busca das mulheres pela independência e seu papel no movimento econômico do país.

Observa-se que há uma determinação para enfrentar os obstáculos e, progressivamente, ocupar posições cada vez mais elevadas no mercado de trabalho, incluindo promoções e não apenas funções de suporte. É relevante ressaltar que mudanças estão em curso e muitos avanços já foram alcançados. No entanto, conforme relatado pelas entrevistadas no estudo realizado por Machado e Júnior (2021), essa luta continua ativa e há a necessidade de manter a mentalidade de busca por ainda mais conquistas.

2.3 DESIGUALDADE SALARIAL

Segundo dados do estudo IBGE (2019), embora sejam a maioria entre as pessoas com ensino superior completo, as mulheres ainda enfrentam desigualdades no mercado de trabalho em relação aos homens. Esse é um ponto crítico, pois, mesmo possuindo um nível de instrução mais elevado, as mulheres deveriam receber uma remuneração equivalente, já que a principal variável que explica o salário é a educação.

A falta de oportunidades de progressão é um obstáculo para as mulheres na busca por salários equitativos. Acesso limitado a cargos de liderança, promoções e desenvolvimento profissional são desafios que as mulheres enfrentam. A sub-representação feminina em posições de poder e a falta de mentoria e patrocínio adequados são barreiras que dificultam a progressão profissional e resultam em salários mais baixos (Machado; Júnior, 2021).

De fato, em pesquisa conduzida pelo IBGE (2019) reforça o dado acerca da remuneração desigual entre os gêneros, onde revelou que, durante o período de 2012 a 2016, as mulheres recebiam, em média, apenas 75% do salário mensal habitual médio dos homens em todas as ocupações. Isso implica que as mulheres tinham um rendimento médio mensal de R\$1.764,00 enquanto os homens ganhavam em média R\$2.306,00. A disparidade salarial persiste em diversos setores e cargos, tanto em ocupações que remuneram o salário-mínimo quanto nas que oferecem os mais altos salários. Por exemplo, entre diretores e gerentes, as mulheres recebiam apenas 61,9% do salário dos homens, e essa proporção também era significativa no grupo de profissionais científicos e intelectuais.

Um exemplo concreto dessa realidade pode ser observado nas empresas de capital aberto listadas na B3, estudo intitulado "Mulheres em Ação". Conduzido pela própria B3 (2022), envolvendo 423 empresas. Nesse estudo, constatou-se que 61% dessas empresas não contavam com mulheres em seus cargos de diretores estatutários, um percentual que se manteve inalterado em relação a 2021.

3 METODOLOGIA

Para desenvolver este estudo foi realizada uma pesquisa explicativa, a fim de identificar as percepções das mulheres em relação aos fatores motivadores na escolha do curso de Ciências Contábeis e aos possíveis desafios enfrentados no mercado de trabalho contábil.

A população do estudo, de abordagem qualitativa, foi composta por graduandas e bacharéis em Ciências Contábeis do estado do Espírito Santo. A coleta de dados foi realizada de forma *online* por meio de um questionário anônimo semiestruturado dividido em três seções, aplicado no período de março e abril de 2023. A primeira seção do questionário consistiu em definir a amostra por meio de perguntas gerais como idade, estado civil, faixa salarial, local de estudo e grau de formação. Enquanto na segunda e na terceira seção foram feitas perguntas mais específicas, de acordo com a formação acadêmica de cada mulher. Desse modo, a segunda seção se dirigiu para as futuras contadoras que ainda estão na graduação e a terceira seção contemplará questões voltadas para as profissionais do gênero feminino atuantes na área contábil, isto é, bacharéis, mestras, doutoras e técnicas em contabilidade.

A amostra foi composta por 66 mulheres participantes, entre graduandas e bacharéis. O instrumento de coleta foi elaborado com base na revisão de literatura de Oliveira *et al.* (2014), Cordeiro *et al.* (2018), Souza, Voese e Abbas (2015), Cruz *et al.* (2018). Utilizando do auxílio de artigos e pesquisas bibliográficas abrangendo as seguintes dimensões: discriminação de gênero, fatores que incentivaram na escolha do curso, maternidade, estereótipos, preconceito, nível de satisfação com o curso, entre outras questões direcionadas às dificuldades enfrentadas pela mulher.

Além disso, foram abordados diferentes assuntos, como qual a área que as contabilistas estão inseridas, as vantagens e desvantagens encontradas na profissão e qual a visão das participantes sobre a conquista das mulheres no mercado de trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A partir do questionário aplicado, obtiveram-se informações para dar seguimento à análise e discussão dos resultados. O público-alvo foi composto por mulheres graduadas e graduandas em Ciências Contábeis. Entre os assuntos abordados, destacam-se os desafios enfrentados pela contadora. Inicialmente, questionou-se a idade, estado civil, nível de escolaridade, atuação na empresa e faixa salarial. Verificou-se a idade das respondentes e constatou-se que do total de 66 mulheres entrevistadas, 35 mulheres têm idade entre 19 e 25 anos, 14 tem entre 26 e 32 anos, 5 entre 33 e 40 anos e 12 mulheres tem acima de 41 anos. Em relação ao estado civil, 30 são solteiras.

Tabela 1 – Classificação da amostra por estado civil e idade.

Estado Civil e idade	Entre 19 e 25 anos	Entre 26 e 32 anos	Entre 33 e 40 anos	Acima de 41 anos	Total
Casada	5,0	3,0	4,0	6,0	18,0
Divorciada	0,0	1,0	0,0	4,0	5,0
Solteira	30,0	10,0	1,0	2,0	43,0
Total	35,0	14,0	5,0	12,0	66,0

Fonte: dados da pesquisa (2023).

Tabela 2 – Formação Acadêmica

Formação Acadêmica	Frequência	%
Ensino Superior Completo em Contabilidade	10	14,7
Ensino Superior Incompleto em Contabilidade	40	61,8
Ensino Técnico em Contabilidade	0	0
Graduada em Contabilidade e Mestrado	9	13,2
Graduada em Contabilidade e Pós-graduação Lato Sensu	7	10,3
Total	66	100

Fonte: dados da pesquisa (2023)

Outras características da amostra são passíveis de discussões, sendo: i) sobre as remunerações das entrevistadas, os percentuais de maior destaque são de que 39,39% das mulheres recebem de um até dois salários-mínimos, e 12,12% recebem de dois a três salários-mínimos. Uma parcela de 12,12% da amostra recebe honorários superior a seis salários-mínimos; ii) da amostra, 37,87% das mulheres são de instituições privadas e 4,54% de públicas, sejam graduadas ou em graduação, e iii) existe uma diversidade de graus de formações, conforme Tabela 2.

4.2 PERCEPÇÃO DAS MULHERES COM ENSINO SUPERIOR INCOMPLETO

Inicialmente, ao serem indagadas sobre as dificuldades enfrentadas, a maioria das graduandas afirmou que nunca vivenciou discriminação de gênero na graduação ou no mercado de trabalho. Cerca de 88,2% respondeu que nunca experimentou dificuldades relacionadas ao gênero quando ingressaram no curso. Além disso, 37,8% delas declarou ter-se sentido constrangida, pelo menos uma vez, devido a assédio moral no ambiente profissional, proveniente de superiores, colegas ou desconhecidos.

Em média, 34,8% das estudantes admitiu ter sentido a necessidade de provar sua capacidade e habilidades. Para ilustrar esse obstáculo, Higa (2016) explica que a inserção recente das mulheres no mercado de trabalho não é completamente aceita no ambiente profissional, pois a independência econômica conquistada por elas desestabiliza um setor que antes era exclusivo dos homens. Segundo o autor, à medida que as mulheres competem por posições de destaque, ocorrem manifestações por parte dos homens que desprezam os ideais de igualdade. Portanto, as mulheres, na maioria das vezes, precisa se esforçar em dobro para obter a mesma credibilidade que os homens.

Os motivos que influenciaram na escolha do curso, em ordem de maior frequência, foram: vasto mercado de trabalho, acreditou que possuía vocação e habilidade para a profissão, possibilidade de atuar na gestão e abertura de empresas, influência familiar e condições econômicas do país. Esses fatores estão em consonância com o estudo de (Machado; Júnior, 2021).

Ainda em relação à contabilidade, 48,5% das estudantes está parcialmente satisfeita com a escolha do curso. No entanto, ao serem questionadas se o curso atendeu às expectativas, 36,8% respondeu "sim" e 14,7% respondeu "não".

Quando perguntadas sobre as vantagens e desvantagens encontradas pelas mulheres na profissão contábil, as participantes mencionaram como principais vantagens a habilidade de resolver conflitos, a autonomia para trabalhar por conta própria e a organização, além do fácil acesso a informações e a diversidade do campo. Ficou evidente que elas conseguiram superar a ideia de serem dependentes de algo ou alguém. Elas associaram esses fatos a características pessoais específicas das mulheres, como dedicação, empenho, sensibilidade e organização, entre outras.

Segundo a participante 32, "as mulheres são persistentes e comprometidas com o trabalho". Da mesma forma, a participante 27 afirma que "as mulheres possuem melhor habilidade para resolver conflitos e são boas gestoras". Essas características também facilitam a tomada de decisões e impulsionam o avanço da presença feminina no mercado de trabalho.

Por outro lado, a entrevistada 10 ressaltou que "há competição desleal com homens" no mercado contábil. No geral, as desvantagens mencionadas foram predominantemente mais enfatizadas do que as vantagens de ser mulher e trabalhar no mercado contábil. As entrevistadas associaram em sua maioria desvantagens relacionadas à habilidade profissional das mulheres, como a necessidade de demonstrar competência diante do sexismo corporativo, a discriminação de gênero, a disparidade salarial, o sentimento de inferioridade em relação aos homens, a perda de credibilidade por ser mulher, a dificuldade de se impor como mulher diante de um profissional do sexo masculino, a falta de valorização da presença feminina no mercado de trabalho, o fato de a maioria dos escritórios ser gerenciada por homens e os cargos de liderança serem predominantemente masculinos, como se fossem mais qualificados para tais posições.

Conforme afirmou a entrevistada 19 "acredito que ainda há muito a ser alcançado e melhorado, porém, houve sim mudanças nos tempos atuais. Atualmente, a contabilidade possui um número maior de mulheres, visto que anteriormente era dominada por homens." Além de reconhecer essas mudanças, a entrevistada destaca a necessidade de mais progresso.

Outra desvantagem apontada foi a questão das mulheres que são mães e precisam equilibrar os afazeres domésticos com os cuidados com os filhos e o trabalho. Em relação à maternidade, menos de 10% das graduandas entrevistadas têm filhos. Dentro desse percentual, o principal obstáculo relatado foi a dificuldade de conciliar a rotina e equilibrar compromissos familiares, profissionais, acadêmicos e estudos. Além do desgaste causado por essa jornada. A entrevistada 31 resalta a situação das mães solteiras, afirmando que "acredito que ainda precisamos abordar a questão das mães solteiras nesse contexto, as dificuldades são dobradas. A dedicação acadêmica não é 100%, a dedicação profissional não é 100%".

Sob outro aspecto, 83% das graduandas realizam tarefas domésticas com frequência, sendo que a maioria recebe ajuda para realizá-las. No entanto, na opinião da entrevistada 13, mesmo com ajuda, "na maioria das vezes, realizo as tarefas domésticas sozinha". Assim, na visão dessas entrevistadas, as mulheres precisam continuar lutando por respeito, igualdade salarial e reconhecimento no ambiente contábil.

Ao serem questionadas se a conquista das mulheres no mercado de trabalho contábil foi alcançada, algumas graduandas responderam que o fenômeno ocorreu apenas parcialmente. Pois, de acordo com elas, as mulheres estão buscando e conquistando cada vez mais espaço no ambiente contábil, embora ainda exista muita desigualdade. Portanto, é necessário maior representatividade feminina em cargos de liderança nas instituições.

De acordo com a entrevistada 2, "a conquista das mulheres na área contábil ainda não foi completamente alcançada, embora tenhamos progredido muito, ainda há muito a ser feito".

4.3 PERCEPÇÃO DAS MULHERES COM ENSINO SUPERIOR COMPLETO

Das respondentes, 78,7% que já atuam no setor contábil não ocupam ou nunca ocuparam cargos de liderança. De forma geral, as áreas em que as entrevistadas

mencionaram que atuam foram: administração, análise contábil, controle financeiro, análise financeira, assistência contábil, assistência fiscal, assistência administrativa, empreendedorismo, coordenação de departamento pessoal, recursos humanos, sócia-proprietária e técnica contábil. Devido à diversidade dessas áreas de atuação, não foi possível analisar a presença do fenômeno conhecido como "trabalho *pink collar*", que se refere à segregação feminina em áreas corporativas específicas.

De acordo com respondentes, os motivos que influenciaram a escolha do curso, em ordem de maior frequência, foram: a crença de ter vocação e habilidade para a profissão, amplas oportunidades de emprego, influência familiar, diálogo com profissionais do mercado, possibilidade de trabalhar com gestão ou abrir empresas, qualidade da universidade e condições econômicas do país. Além disso, mencionaram o início da carreira na área antes da escolha do curso, influenciadas pelo ambiente de trabalho e pelo gosto por matemática.

Quando questionadas se o curso atendeu às expectativas, 48,4% responderam parcialmente, 13,6% disseram que não e 37,8% afirmaram que sim. O estudo conduzido por Machado e Júnior (2021) concluiu que a maioria das expectativas dos estudantes de Ciências Contábeis ao ingressarem no curso está relacionada aos benefícios profissionais, sendo o curso visto como um caminho para alcançar os objetivos desejados.

Em relação à discriminação de gênero, 39,3% das mulheres afirmaram nunca terem se sentido estereotipadas no ambiente de trabalho, enquanto as 60,7% restantes relataram já terem experimentado essa situação pelo menos uma vez.

Mais de 40% das mulheres com ensino superior completo afirmaram ter sofrido discriminação de gênero no trabalho, enquanto 54,7% responderam que nunca vivenciaram esse problema. Um estudo realizado por Coutinho e Coutinho (2011) observou um fenômeno semelhante, no qual executivas e gerentes mulheres relataram sentir-se levemente discriminadas em relação a cargos mais altos, sentindo a necessidade de provar sua eficiência. Segundo essas mulheres, há uma pressão para se imporem como mais competentes devido à associação de sua imagem a características tradicionalmente consideradas inadequadas para a vida profissional, como ser emotiva e menos autoritária.

Vale ressaltar que, de acordo com Bruschini (2007), a desigualdade de gênero é baseada na divisão sexual do trabalho, que atribui aos homens responsabilidades nas áreas produtivas e às mulheres nas áreas reprodutivas. Essa divisão envolve tanto trabalhos considerados tipicamente femininos ou masculinos quanto a valorização do trabalho masculino em detrimento do feminino. Outra questão importante mencionada pelo autor é a presença de políticas de recrutamento que podem levar à discriminação indireta, ao exigirem certos requisitos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa objetivou analisar a interferência de fatores de motivação e de limitação na escolha e no desenvolvimento da carreira contábil pela percepção das

mulheres no estado do Espírito Santo. A partir do questionário aplicado, constatou-se que, em relação a motivação, as entrevistadas em grande parte optaram pela profissão contábil devido à afinidade com a área e por acreditarem na diversidade de opções que a carreira na contabilidade pode lhes oferecer.

Em relação as barreiras, apesar de uma parte não estar ciente dos desafios, muitas vezes “invisíveis”, conforme a teoria do teto de vidro estabelece, foi possível perceber a existência desses impasses. Deduziu-se que a desigualdade salarial, a discriminação, a gestão de tempo ligada à maternidade e a pouca participação feminina em cargos superiores representam as dificuldades relatadas com maior regularidade.

De modo geral, as entrevistadas confirmaram suas crenças na competência e dedicação das contadoras para que assumam cargos de níveis superiores, mesmo que ainda, por questões sociais e culturais, os homens são mais bem vistos para cargos de liderança. Acreditam, portanto, que estão no caminho para a igualdade entre os sexos, visto a conquista de espaço na contabilidade e a superação de preconceitos de um trabalho que por muitos anos foi dominado apenas pelo sexo masculino.

De certo modo, ter a credibilidade questionada por parte de clientes e superiores faz com que as contadoras se sintam mais encorajadas a buscar aprimoramento de habilidades profissionais. Nesse contexto, os paradigmas precisam continuar a serem quebrados na contabilidade haja visto que o processo de luta pelos direitos das mulheres ainda se estende aos dias atuais e que as mulheres vivenciam, com frequência, conflitos que os homens não precisam enfrentar. Pondera-se, ainda, que a ausência de relatos relacionados ao assédio sexual no trabalho tem explicações no tabu que ronda a problemática.

Como contribuição teórica, neste estudo permitiu-se a visibilidade dos desafios enfrentados por parte das mulheres no mercado de trabalho sob a ótica contábil. Além de representatividade, o recorte dado por este trabalho promoveu o fomento da emancipação intelectual feminina, haja vista a modesta presença de mulheres em posição de liderança, assim como apontado pela teoria do teto de vidro. Nesse sentido, a redefinição dos papéis sociais femininos muda quando as mulheres alcançam cargos qualificados, deixam de ser as principais encarregadas de tarefas domésticas e passam a ter a consciência de suas conquistas e dos obstáculos individuais e coletivos a serem enfrentados.

Esta pesquisa teve como limitação a formação acadêmica de somente um curso e o tamanho da amostra, mas não há invalidação por este motivo. Sugere-se para pesquisas futuras, a ampliação da amostra e entrevistas com contadoras que atuam como chefes ou cargos superiores dentro das empresas. Além disso, sugere-se o estudo de como as empresas ou escritórios de contabilidade contratam e promovem a diversidade de gênero com o intuito de analisar políticas relacionadas a entrada das contadoras no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALEMI, F. **Nenhuma das 62 empresas do Ibovespa é presidida por uma mulher.** Estadão. São Paulo, 08 mar, 2019. Disponível em:

<https://www.estadao.com.br/economia/governanca/nenhuma-das-62-empresas-do-ibovespa-e-presidida-por-uma-mulher/>. Acesso em: 03 nov. 2022.

AZEVEDO, N.; FERREIRA, L. O. Modernização, políticas públicas e sistema de gênero no Brasil: educação e profissionalização feminina entre as décadas de 1920-1940. **Cadernos Pagu**, v. 27, p. 213-254. 2006.

OLIVEIRA, S. M.; BONIATTI, A. O.; VELHO, A. S.; PEREIRA, A.; PEREIRA, B. B.; A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto- Gedecon**, v. 2, n. 01, p. 19-27, 2014.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

CORDEIRO, F. A.; PEREIRA, F. R.; DURSO, S. O.; CUNHA, J. V. A. Complexidade organizacional e liderança feminina nas empresas de auditoria externa. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 15, n. 36, p. 31-48, 2018.

COUTINHO, M. R. L.; COUTINHO, R. C. Mulheres brasileiras em posições de liderança: novas perspectivas para antigos desafios, **Global Economics and Management Review**, v. 16, n. 1, p. 61-79, 2011.

CRUZ, N. G.; LIMA, G. H.; DURSO, S. O.; CUNHA, J. V. A. Desigualdade de Gênero em Empresas de Auditoria Externa. **Revista Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 21, n. 1, p. 142-159, 2018.

B3. **Estudo mulheres na alta liderança**. São Paulo. 19 dez. 2022. Disponível em: https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/estudo-mulheres-na-alta-lideranca.htm. Acesso em: 03 nov. 2022.

HANNE, A. **Feminist economics**. Morrisville, NC: WFS Publishing. 2015.

HIGA, F. C. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? **Revista Direito GV**, v. 12, n. 2, p. 484-515, 2016.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa mensal de emprego – PME**. Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua - PNAD Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

KOLOZSVARI, A. C.; MACEDO, M. A. S. The Relation between Income Smoothing, Earnings Persistence and IFRS Adoption. **Brazilian Review of Finance**, v. 16, n. 2, p. 251-284. 2018.

LIMA, G. S.; NETO, A. C.; LIMA, M. S.; TANURE, B.; VERSIANI, F. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Revista Pretexto**, v. 14, n. 4, p. 65-80. 2018.

MACHADO, V. L.; JÚNIOR, A. C. B. Fatores motivadores e limitadores à escolha e à atividade da profissão contábil pelas mulheres. *In*: CONGRESSO USP DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE. 18. 2021. **Anais eletrônicos...** São Paulo: FEA-USP, 2021.

MOREIRA, R. L., ENCARNAÇÃO, L. V.; BISPO, O. N. A.; COLAUTO, R. D.; ANGOTTI, M. A importância da informação contábil no processo de tomada de decisão nas micro e pequenas empresas. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 10, n. 19, p. 119-140, 2013.

CPC. Comitê de Pronunciamentos Contábeis. **NBC TG 37(R5), de 22 de dezembro de 2017**. Adoção Inicial das Normas Internacionais de Contabilidade. Disponível em: <[https://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTG37\(R5\).pdf](https://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTG37(R5).pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2022.

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. M. Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. **RAD-Revista Administração em Diálogo**, v. 16, n. 3, p. 56-75, 2014.

SANTOS, C. M. M.; CARVALHO, N. A.; CAEIRO, M.; VERSIANI, F.; MARTINS, M. G. As mulheres estão quebrando as três paredes de vidro? um estudo com empreendedoras mineiras. **Revista Economia & Gestão**, v. 16, n. 45, p. 126-149, 2016.

SILVA, C. P.; MARTINS, O. S. Mulheres no conselho afetam o desempenho financeiro? uma análise da representação feminina nas empresas listadas na BM&FBOVESPA. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 12, n. 1, p. 62-76, 2017.

SOUZA, F. M.; VOESE, S. B.; ABBAS, K. Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o glass ceiling? **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 8, n. 2, p. 244-270. 2015.

TAMER, C. M. V. S.; VIANA, C. C.; SOARES, L. A. C. F.; LIMA, M. S. Perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho: um estudo no norte do Brasil. **Revista Universo Contábil**, v. 9, n. 3, p. 143-162, 2013.

UHR, D. A. P.; FRIO, G. S.; ZIBETTI, A.; UHR, J. G. Z. Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. **Revista de Economia e Administração**, v. 13, n. 2, p. 194-213, 2014.