

MULHERES NA ÁREA CONTÁBIL E FINANCEIRA: DESAFIOS NA CARREIRA

Simone Silva da Cunha Vieira ¹
Stefany Sampaio Lira ²

RESUMO

O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho e sua melhor formação acadêmica são facilmente percebidos na sociedade contemporânea. Entretanto, o ingresso, permanência e progressão das mulheres na carreira profissional ainda enfrentam obstáculos. Sendo assim, este artigo é dedicado à identificação das dificuldades que mulheres que atuam na área financeira e contábil enfrentam em sua profissão em função de seu gênero. Os objetivos desse artigo são verificar se existe: a) dificuldade em conciliar carreira e vida pessoal; b) dificuldade para ingresso, progressão ou reconhecimento por ser mulher; c) percepção de diferença salarial em função do gênero; e d) discriminação por ser mulher e/ou casada e/ou ter filhos. Foi utilizado um questionário como instrumento de pesquisa, e foram obtidas 84 respostas. Conciliar carreira e vida pessoal representa uma dificuldade para 49% da amostra pesquisada. Cerca de 21% das mulheres disseram terem sido vítimas de assédio, e 19% foram discriminadas. O fato de ser mulher representou dificuldade em progredir na carreira para 35% da amostra. Diferença salarial motivada por gênero é percebida por 30% das mulheres. Apenas 54% das mulheres tem a percepção que o local onde trabalham incentiva a inclusão profissional feminina.

Palavras-chave: Área contábil e financeira, Mercado de trabalho, Mulheres.

INTRODUÇÃO

A ascensão e a consolidação da mulher no mercado de trabalho são fatos facilmente observados na sociedade contemporânea. A queda nas taxas de fecundidade e o aumento da escolaridade com maior acesso das mulheres às universidades são fatores que modificaram o comportamento feminino e seu papel na sociedade.

De acordo com pesquisa realizada pelo IBGE em 2019, as mulheres representam aproximadamente metade da população brasileira economicamente ativa, sendo responsáveis pelo sustento de uma em cada quatro famílias (GONZAGA, 2019). Mesmo

¹ Doutora pelo Curso de Controladoria e Contabilidade FEA/USP. Professora da Faculdade de Administração e Finanças - UERJ, simoneantonio@uol.com.br;

² Graduanda pelo Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ, stefanysampaio.contabeis@gmail.com;

assim, ainda enfrentam muitas dificuldades para ingressar e permanecer no mercado de trabalho.

Apesar do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, das mudanças legais favoráveis, ainda são poucas as mulheres que chegam ao topo da hierarquia organizacional, principalmente se comparadas proporcionalmente aos homens (HENDERSON, *et. al.*, 2016).

Carvalho (2018) concluiu que as mulheres ganham salários até 75% inferiores aos dos homens. A autora afirma que a questão do aumento da presença das mulheres nas organizações deve ser vista como um problema econômico, pois elas representam talentos que contribuem para a produtividade e aumento dos resultados, gerando impactos positivos em toda a economia.

Rodrigues (2019) pesquisou os obstáculos enfrentados pelas trabalhadoras no mercado de trabalho brasileiro, no período de 2014 a 2018. Concluiu que apesar de ser um tema abrangente e de interesse social, a desigualdade de gênero é o obstáculo mais citado nas pesquisas e o mais vivenciado pelas mulheres no mercado de trabalho, seguido por disparidade salarial e dupla jornada de trabalho.

As mulheres trabalhadoras ainda são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos e cuidados com os filhos, causando acumulação de tarefas e sobrecarga de trabalho (RANGEL, 2019).

O estudo de Guedes (2017) foi o de identificar os tipos de influência que a relação conjugal exerce no desenvolvimento da carreira da mulher. O resultado apontou a identificação de três tipos de influência da relação conjugal sobre o desenvolvimento da carreira da mulher: apoio da relação conjugal à carreira da mulher, apoio financeiro do cônjuge à carreira da mulher e sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge. Guedes apontou, através de testes estatísticos, a existência de associação entre os três tipos de apoio identificados e os fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira, nas dimensões objetiva e subjetiva, das mulheres da amostra de sua pesquisa.

A sincronia das realizações pessoais e profissionais é um grande desafio para a mulher, pois sua trajetória profissional envolve dilemas ligados a cultura organizacional, região onde trabalha, ambições profissionais e pessoais. (LAUTERT, 2019)

Souza (2015) entrevistou 17 mulheres em sua pesquisa, e todas destacam o transbordamento da vida profissional para vida familiar e pessoal. As entrevistadas relatam que não se dedicam o tempo que gostariam à vida pessoal, entretanto, esse

desequilíbrio não gera conflito, mas algo a ser melhor administrado. Ainda segundo Souza:

... o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal se torna mais viável quando o tempo é bem administrado e permite que se lide com a interface entre a carreira e a vida familiar/pessoal de maneira igualitária. As mulheres entrevistadas apontaram que as atitudes, habilidades e comportamentos mais importantes a serem desenvolvidos com o objetivo de se alcançar o referido equilíbrio são: a paciência, o discernimento para tomada de decisões e capacidade de identificar qual demanda é mais importante no momento da decisão. Os principais tipos de conflitos enfrentados pelas mulheres são: administração do tempo, necessidade de delegar tarefas e dificuldade em encontrar pessoas capacitadas para realizarem atividades de maneira a atender às expectativas de qualidade. (SOUZA, 2015, p. 5)

O preconceito também é um obstáculo enfrentado pela mulher. Ainda existe no Brasil uma cultura patriarcal e machista. A ideia predominante é a de que o trabalho da mulher é adicional ou complementar ao principal, que, teoricamente, é cargo dos homens (RANGEL, 2019). A mulher tem que ser feminina, mas ao mesmo tempo adotar comportamentos de um líder tradicional. A mulher profissional é a todo tempo analisada não só por suas competências, como também por comportamentos que se efetuados por homens na mesma situação não são mal vistos. (LAUTERT, 2019)

Apesar de os brasileiros se considerarem livres de preconceitos, os programas de gestão da diversidade, com crescimento do número de mulheres empregadas, foram introduzidos no país por multinacionais estrangeiras (HENDERSON, *et. al.*, 2016). A demora em combater a discriminação no ambiente de trabalho brasileiro se origina da barreira cultural implícita: a do não reconhecimento da existência de preconceito e discriminação racial e de gênero (HENDERSON, *et. al.*, 2016).

Rangel (2019) concluiu em sua pesquisa que o trabalho é algo significativo e gera satisfação pessoal para a mulher, que opta por trabalhar fora de casa para oferecer uma melhor qualidade de vida para seus filhos. A autora também observou que mesmo diante da culpa por não dedicar o tempo que gostariam aos filhos e do cansaço com a rotina, as mulheres não abrem mão de seus empregos, e buscam carreiras mais flexíveis, como as atividades empreendedoras, ou ocupações em que possam ter horários de trabalho flexíveis.

O presente estudo é dedicado à identificação das dificuldades que mulheres que atuam na área financeira e contábil enfrentaram em sua profissão em função de seu gênero. A preocupação com igualdade salarial, condições de trabalho e ascensão

profissional torna o conhecimento sobre esses condicionantes de exercício profissional fator importante. Os objetivos desse artigo são verificar se existe:

- a) dificuldade em conciliar carreira e vida pessoal;
- b) alguma dificuldade para: ingresso na profissão, progressão ou reconhecimento em razão de ser mulher;
- c) percepção de que há diferença salarial em função do gênero;
- d) discriminação por ser mulher e/ou por ter filhos e/ou ser casada;
- e) valorização e inclusão profissional da mulher onde trabalha.

As respostas à pesquisa poderão auxiliar sindicatos, Conselhos Profissionais e políticas governamentais de apoio à mulher.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa exploratório-descritiva, pois, segundo Rodrigues (2007), busca proporcionar maior familiaridade com o problema, através da revisão bibliográfica e de pesquisa de campo.

A população da pesquisa compreende mulheres que exercem atividades profissionais na área financeira e contábil. A amostra é composta por mulheres que responderam o instrumento de pesquisa, totalizando 84 respostas válidas. A amostra da pesquisa foi, de acordo com Campos (2000), não-probabilística acidental, pois todos os elementos da população não possuem a mesma probabilidade estatística de serem incluídos na amostra e foram determinados acidentalmente, ou seja, os primeiros indivíduos que apareceram foram utilizados como amostra da pesquisa.

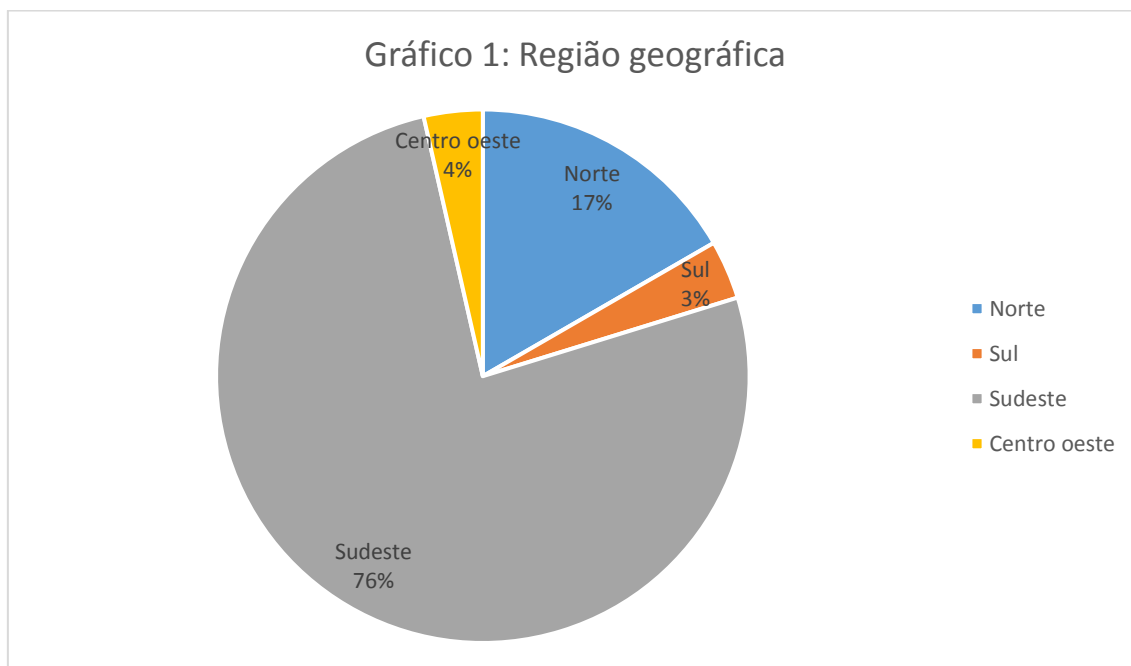
Para a coleta dos dados foi aplicado um questionário como instrumento de pesquisa, contendo 20 perguntas sobre o perfil sociodemográfico e socioeconômico das mulheres. O questionário contou com 19 questões fechadas (com múltiplas alternativas), e 1 questão aberta (discursiva). As questões estiveram relacionadas à faixa etária; sexo; estado civil; número de filhos; motivação, dificuldades e reconhecimento na atividade profissional exercida.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

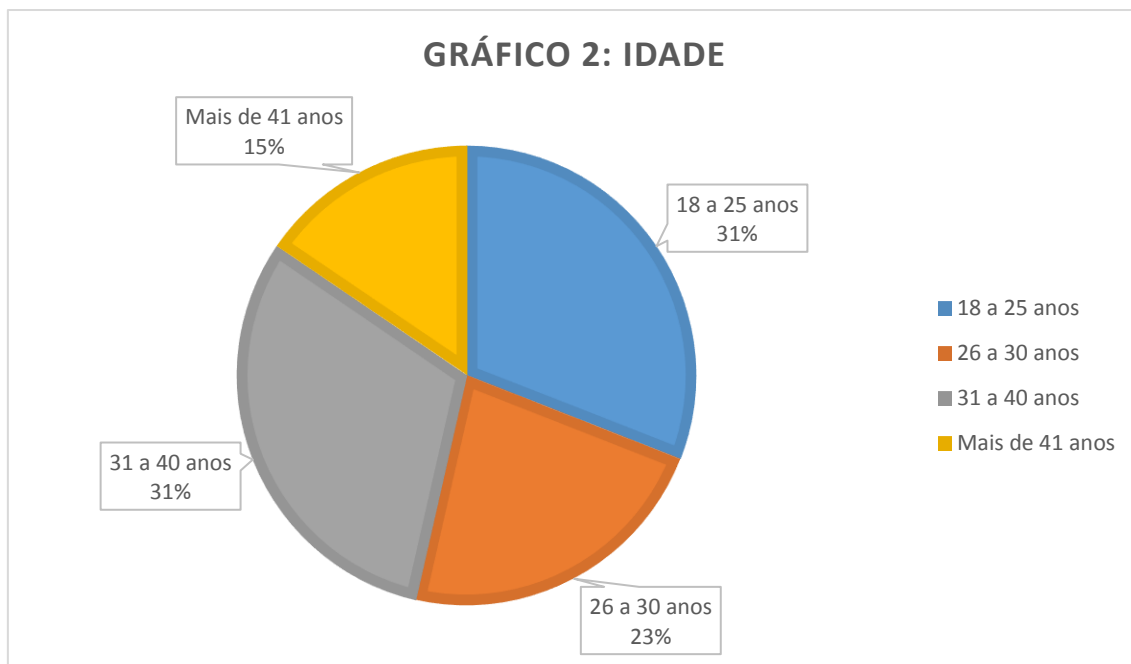
O questionário foi aplicado durante o primeiro semestre de 2019, através de formulário na plataforma Google, enviado por e-mail para empresas. Foram obtidos 84

questionários respondidos, sendo todos eles corretamente preenchidos e considerados válidos para integrar a amostra.

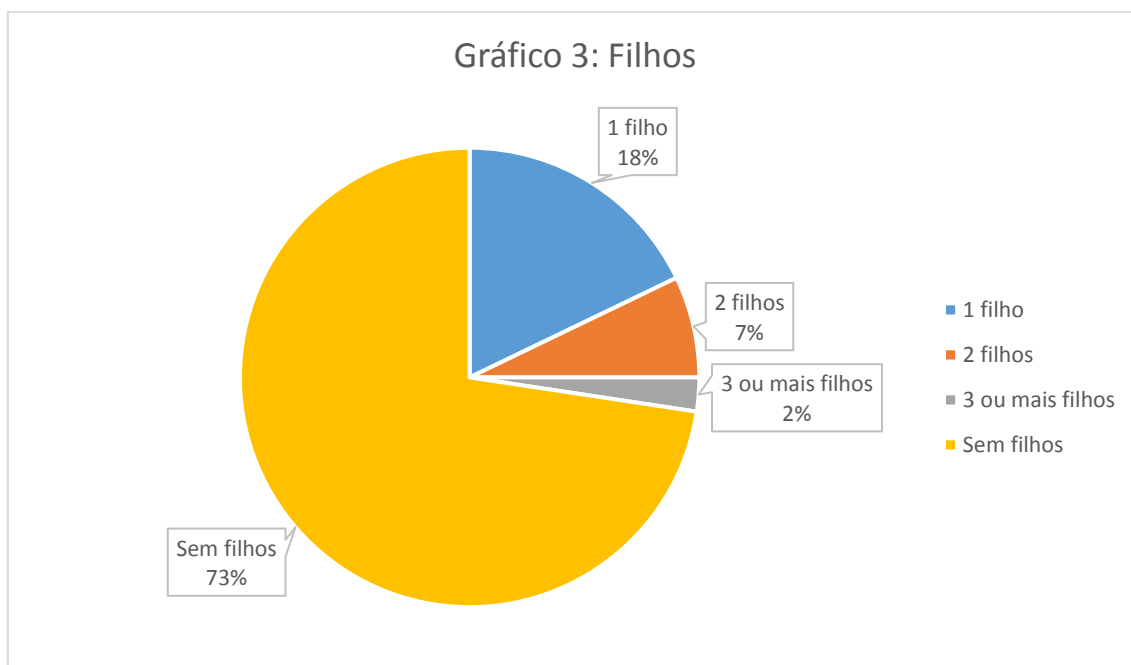
Os resultados foram analisados de forma quantitativa e qualitativa. Foi utilizada a estatística descritiva, para o levantamento das frequências e porcentagens das respostas. Em relação à região geográfica, as respondentes estão distribuídas conforme apresentado no Gráfico 1:



Do total de respondentes, a maioria é da região Sudeste, 76%, enquanto que as demais são da região Norte (17%), Centro Oeste (4%) e Sul (3%). Em seguida, é apresentada a distribuição das respondentes por faixa etária.

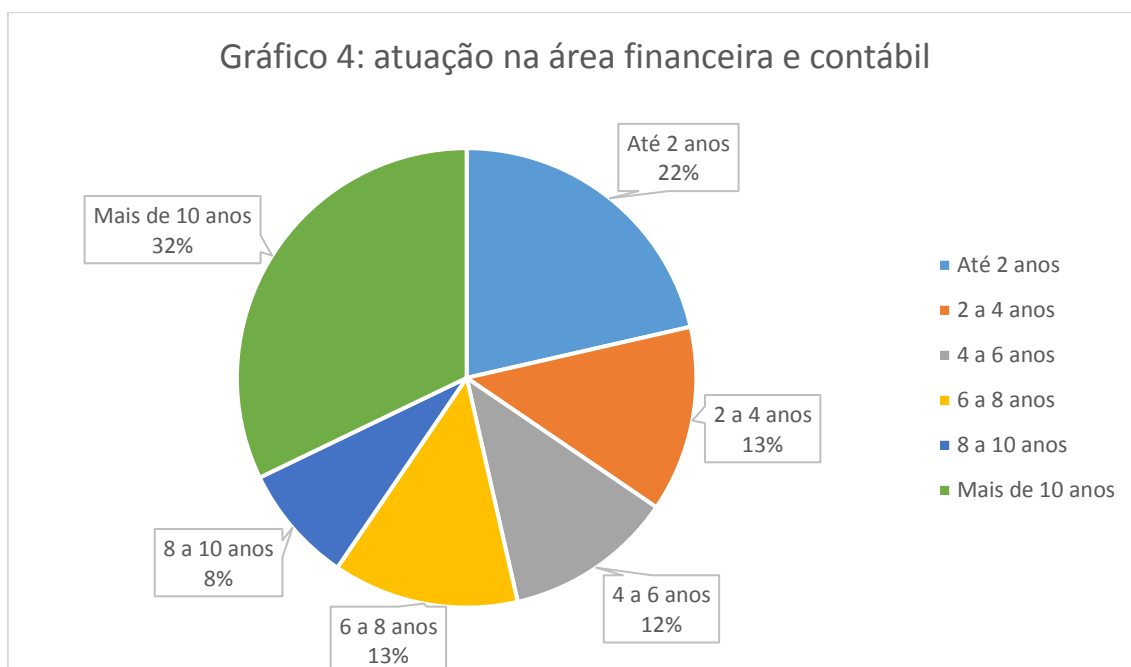


A faixa etária variou entre 18 anos e mais de 41 anos. A maioria das mulheres está na faixa etária entre 18 a 25 anos (31%) e 31 a 40 anos (31%). A quantidade de filhos das respondentes é tratada no Gráfico 3.



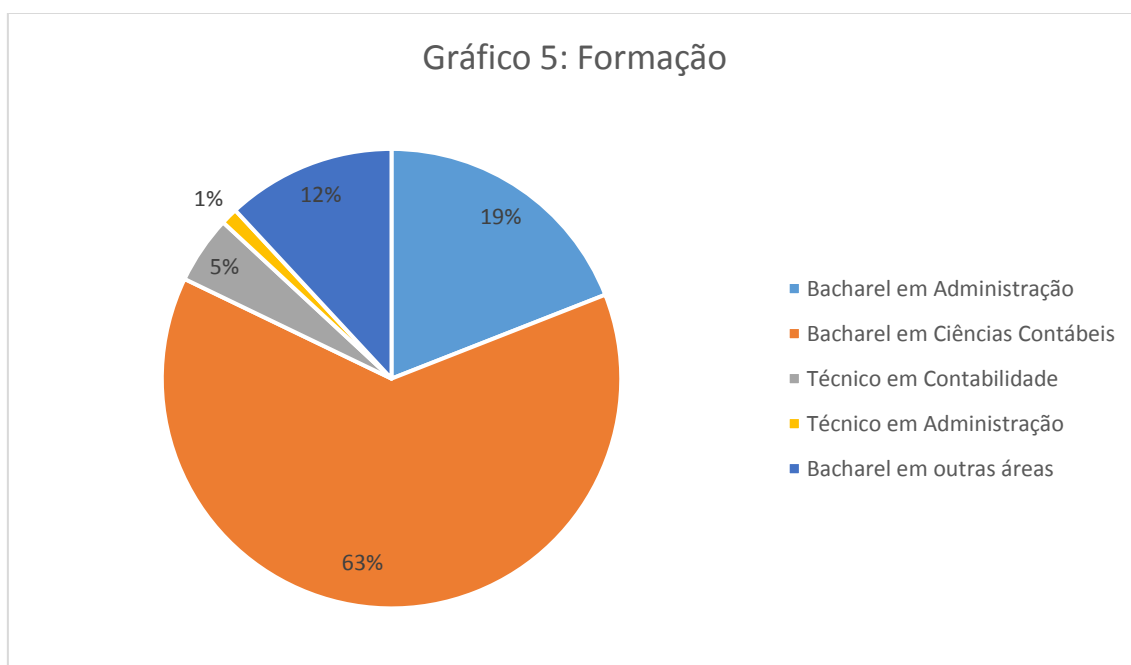
Como pode ser visto no gráfico anterior, as respondentes em sua maioria não possuem filhos. A distribuição das mulheres em termos de tempo de exercício profissional na área financeira e contábil é apresentada no gráfico 4.

Gráfico 4: atuação na área financeira e contábil



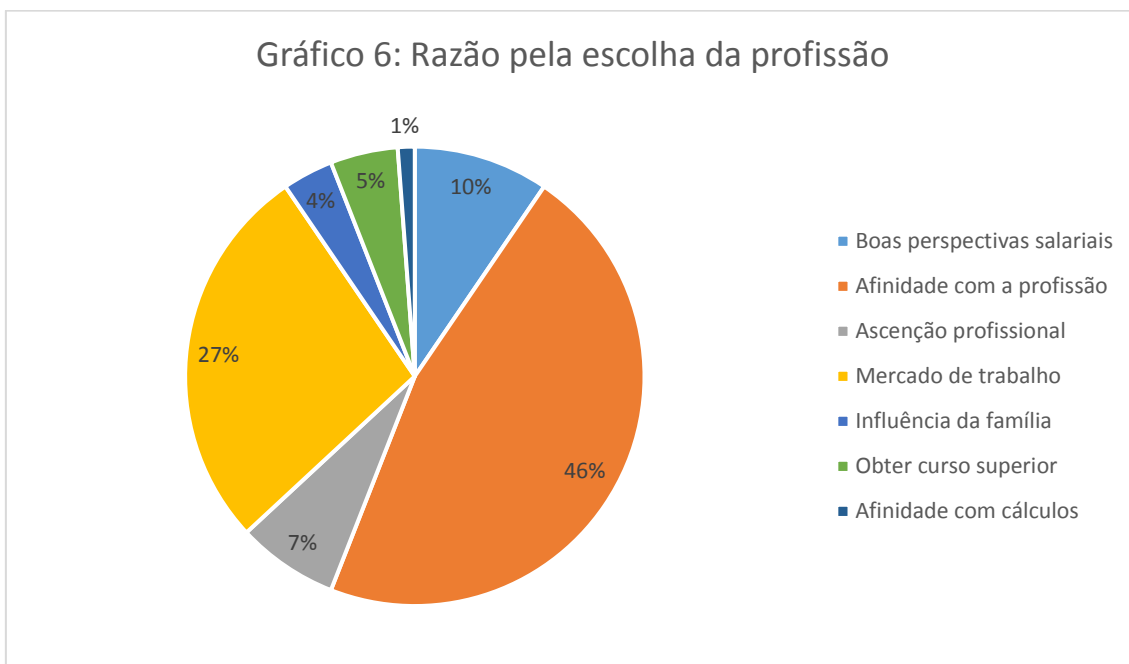
De acordo com o Gráfico 4, a maioria atua na área financeira e contábil há mais de 10 anos (32%), enquanto que a minoria é formada por mulheres que trabalham na área de 8 a 10 anos (8%). Em relação à formação profissional, temos:

Gráfico 5: Formação

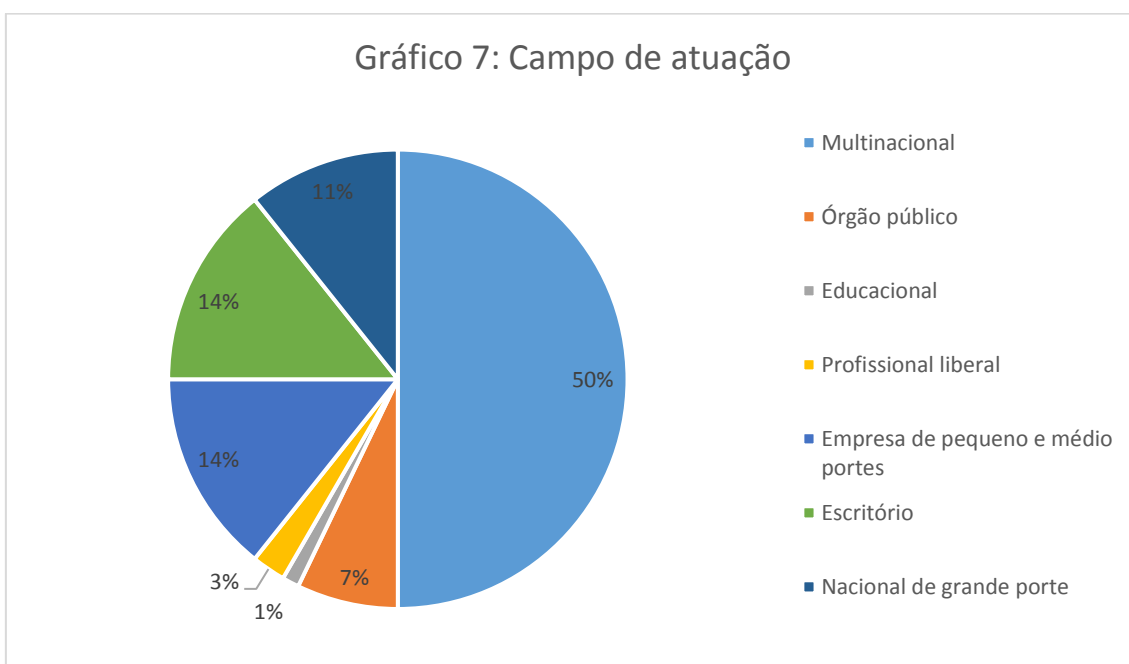


Observa-se que 63% são Contadoras e Administradoras somam 19%. Percebe-se ainda que formação em bacharelado em outras áreas como Economia, Direito e

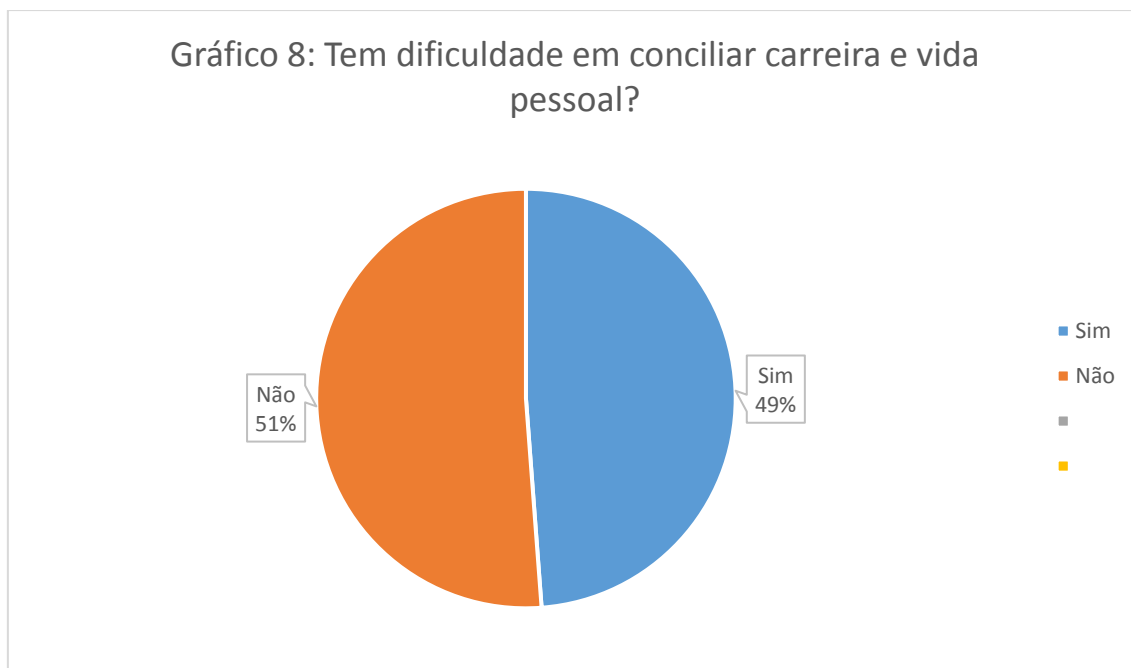
Comunicação é apontada por 12% das mulheres. Em seguida, é tratada a razão pela escolha da profissão pelas respondentes.



Verifica-se que a maioria das mulheres (46%) escolheram a profissão por afinidade. Também merece destaque a percepção de mercado de trabalho favorável para a profissão, com 27% das respostas. O campo onde a profissão é exercida é tratado no Gráfico 7.

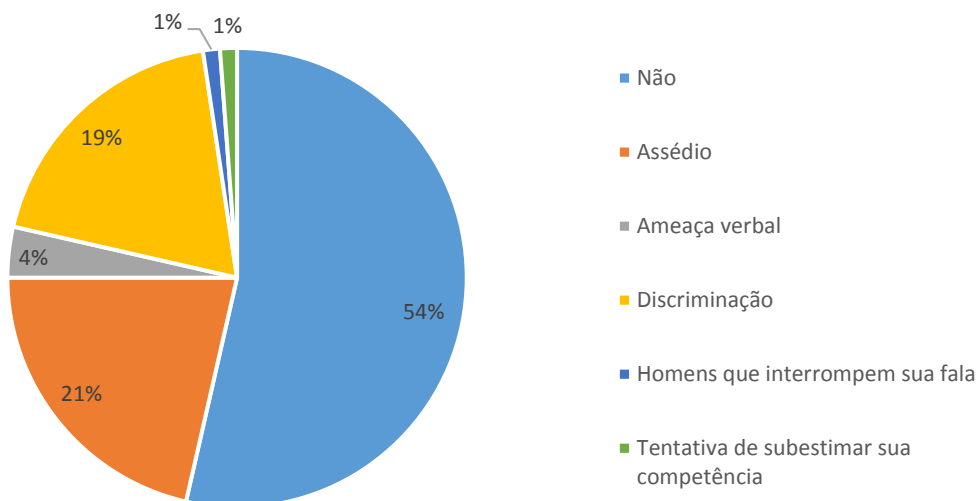


Destaca-se no Gráfico 7 que maioria das respondentes (50%) atuam profissionalmente em empresas multinacionais. O gráfico 8 aborda conciliação de carreira profissional e vida pessoal:



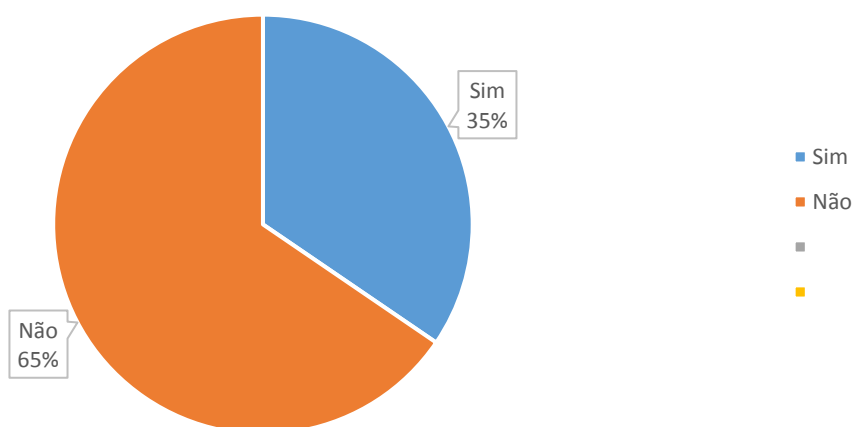
Percebe-se uma situação bastante equilibrada, já que as mulheres que relataram que possuem dificuldade em conciliar carreira e vida pessoal representam 49% da amostra, e as que não tem dificuldade são 51%. Em seguida, foi questionado se encontraram alguma dificuldade profissional por ser mulher:

Gráfico 9: Dificuldades profissionais por ser mulher



Destaca-se que a maioria das respondentes afirmou que não teve dificuldades profissionais por ser mulher. Entretanto, 19% das mulheres relatou ter sido discriminada por ser mulher, e 21% disseram ser vítimas de assédio. O Gráfico 10 aborda se o fato de ser mulher representa dificuldade em progredir na carreira:

Gráfico 10: Dificuldade em progredir na carreira por ser mulher



A maioria (65%) afirma que não tem dificuldades em progredir na carreira por ser mulher. Todavia, ainda é preocupante o alto percentual de 35% de mulheres que tem dificuldade por ser do sexo feminino.

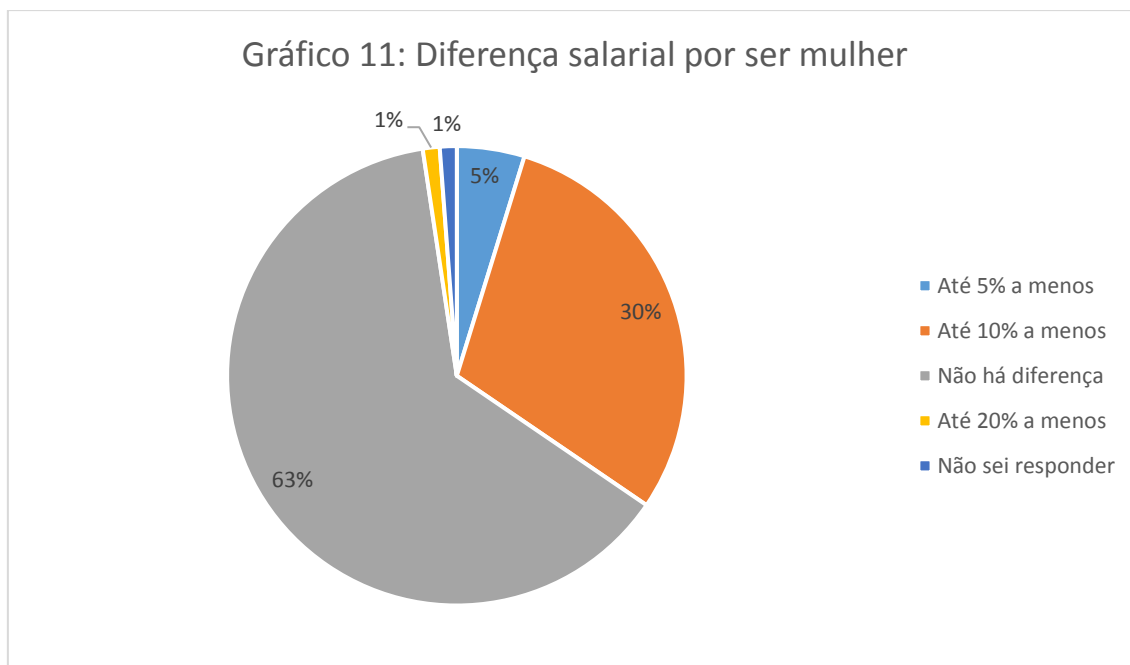
Para as respondentes que apontaram ter dificuldades em progredir na carreira por serem mulheres foi solicitado que respondessem uma pergunta posterior aberta, para que descrevessem a dificuldade encontrada. As respostas obtidas foram agrupadas no Quadro 1:

Quadro 1: Dificuldades em progredir na carreira por ser mulher

Respostas
1. Pouca experiência.
2. A empresa não possui um plano de carreira bem estruturado.
3. Falta de experiência e sem cursos mais abrangentes.
4. Não ter o certificado de conclusão de um curso superior ainda me mantém abaixo do que realmente sou capaz em uma entidade.
5. Em empresas de pequeno porte não tem como progredir.
6. Conciliar com os estudos.
7. Não tem possibilidade de ser promovida, por não ter cargo maior que o meu, além da gerente contábil.
8. Enfrentar a concorrência desleal.
9. Assédio por parte de clientes.
10. Na empresa em que trabalho não tem cargos superiores vagos para me candidatar.
11. Gestor submetia o aumento salarial à realização de atividades antiéticas.
12. Ser considerada inferior a outros profissionais homens.
13. Sempre trabalhei em empresa familiar, então, sem possibilidade de plano de carreira.
14. Falta de oportunidade.
15. Falta de formação em Ciências Contábeis.
16. Por ser mulher e ter engravidado.
17. “Cartas marcadas” no ambiente corporativo inviabilizando a meritocracia.
18. Fui assediada quando estava grávida por um dos chefes. Quando o acusei na frente de outras pessoas, cortaram minha promoção.
19. Chefes homens concedem mais oportunidades a homens.
20. Apenas dificuldade devido à estrutura gerencial da empresa.
21. Preferência por homem no cargo.
22. Ambiente machista.
23. Os parâmetros de competência valorizados são de características mais comumente encontradas em homens.
24. Preconceito quanto à minha capacidade.
25. Os homens geralmente tem mais ascensão profissional, já participei de processos seletivos onde o perfil procurado era somente para homens.
26. Poucas oportunidades de crescimento.
27. A sociedade é muito machista e acha que a mulher não tem capacidade de ser uma boa administradora.
28. Sim, por conta de competição entre mulheres.

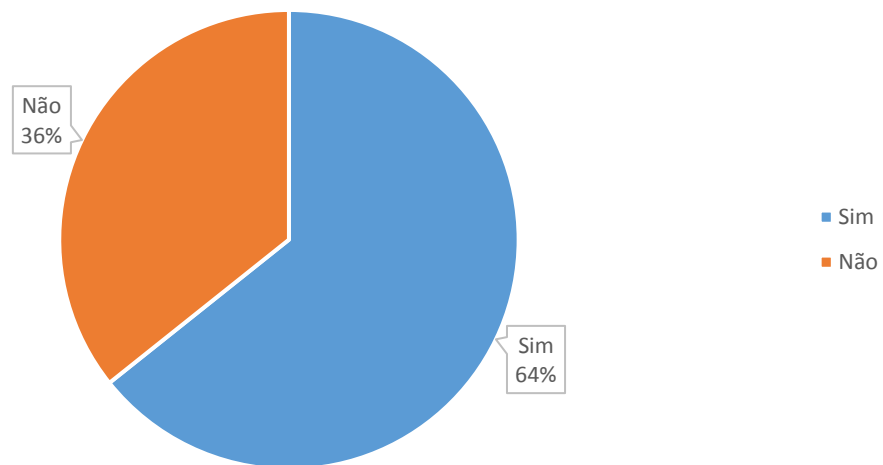
29. Tempo de trabalho intenso, não há tempo suficiente para conciliar trabalho e estudo.

O Gráfico 11 trata a percepção de diferença salarial por ser mulher:



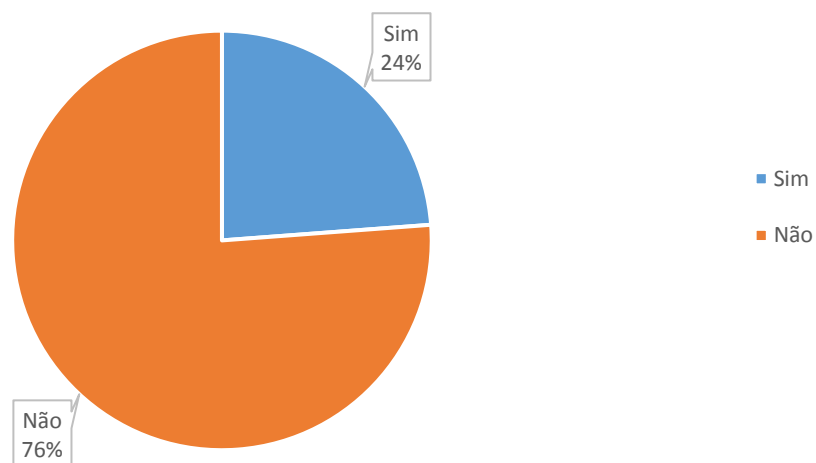
A maioria (63%) não percebe diferença salarial em virtude de ser mulher. Destaca-se que 30% percebe que recebe salário inferior em até 10% a menos, simplesmente por ser mulher. Sobre a percepção de receber reconhecimento no trabalho independentemente de ser mulher, temos:

Gráfico 12: percepção de reconhecimento no trabalho

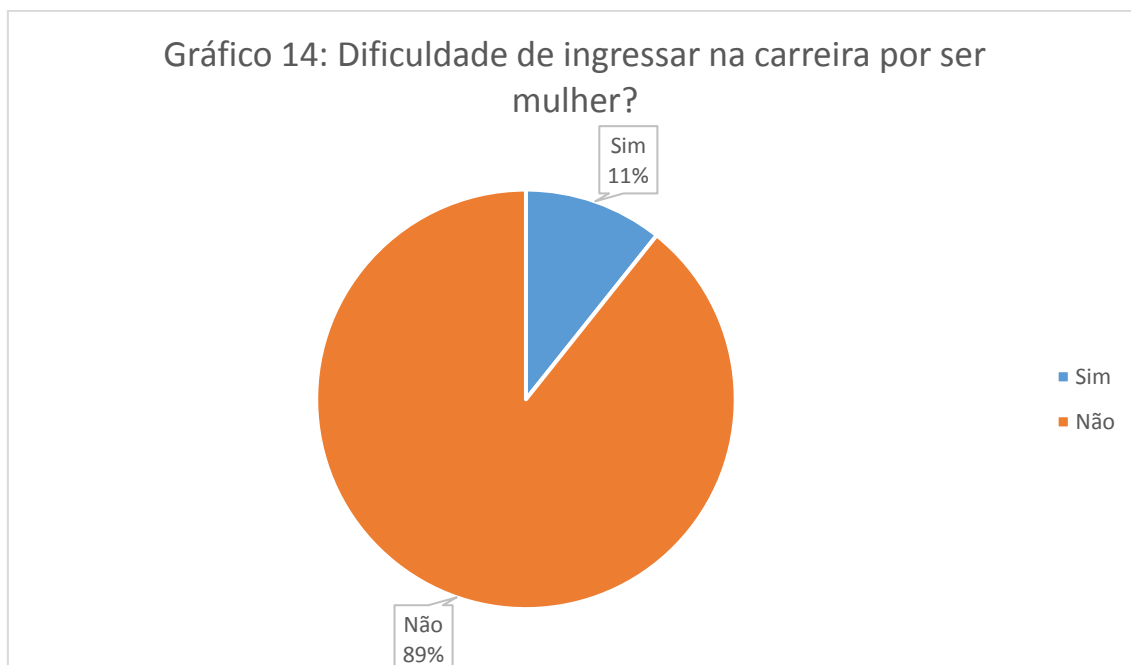


Embora a maioria das mulheres (64%) percebe receber o mesmo reconhecimento no trabalho que os homens, ainda temos 36% delas que afirmam receber reconhecimento inferior por serem mulheres. Também foi questionado se há maior cobrança no trabalho por serem do sexo feminino:

Gráfico 13: Há maior cobrança no trabalho por ser mulher?

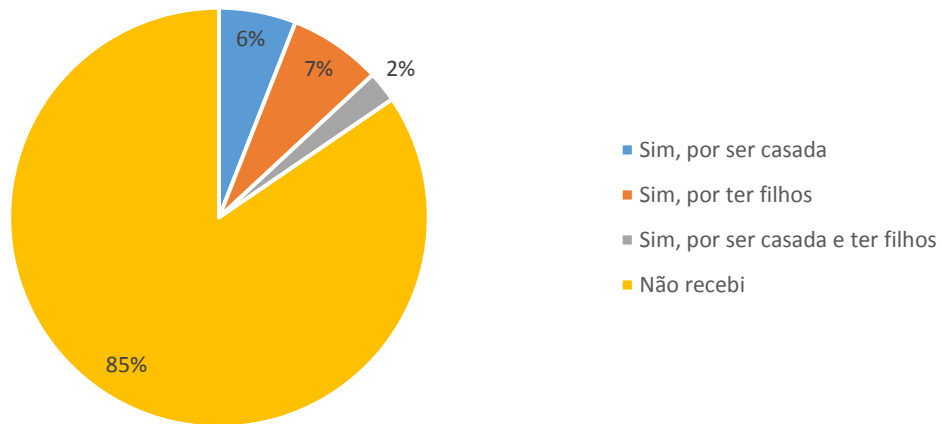


Maior cobrança no trabalho por ser mulher foi apontada por 24% da amostra, enquanto que 76% não teve essa percepção. Sobre o ingresso na carreira profissional, segue o Gráfico 14:



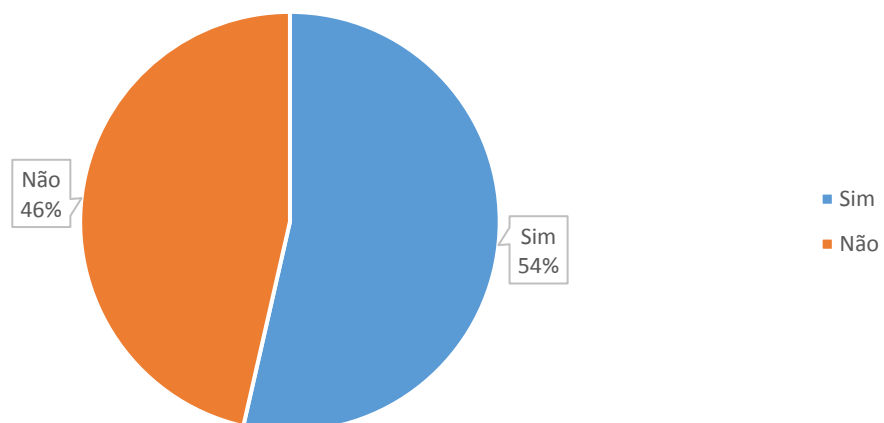
Não encontraram dificuldade de ingressar na carreira 89% das mulheres. Mas não é desprezível o dado de que 11% da amostra apresentar dificuldade de ingresso por ser mulher. Também foi questionado se foi recebido algum feedback/comentário negativo por ter filhos ou ser casada (Gráfico 15):

Gráfico 15: Feedback/comentários negativos por ter filhos ou ser casada



Conforme apurado no Gráfico 15, 71 respondentes não receberam nenhum feedback ou comentário negativo, representando 85% da amostra analisada. Aquelas que receberam por terem filhos somam 7% dos respondentes, por serem casadas somam 6%, e por terem filhos e serem casadas, 2%. Em seguida, informações sobre a valorização do crescimento e inclusão profissional da mulher no seu local de trabalho:

Gráfico 16: Valorização do crescimento e inclusão profissional da mulher no trabalho



Observa-se que 54% da amostra respondeu que onde trabalham há valorização do crescimento e inclusão profissional da mulher. É elevado o percentual (46%) que afirma o contrário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conciliar carreira e vida pessoal representa uma dificuldade para 49% da amostra pesquisada.

A maioria das respondentes (54%) afirmou que não teve dificuldades profissionais por ser mulher. Mas infelizmente, 21% disseram terem sido vítimas de assédio, 19% foram discriminadas, e 4% sofreram ameaça verbal.

Ser mulher não representa dificuldade em progredir na carreira para 65% da amostra. Todavia, é elevado o percentual de mulheres (35%) que tem dificuldade simplesmente por ser do sexo feminino.

A diferença salarial motivada pelo gênero é percebida por 30% das mulheres pesquisadas.

Parte significativa percebe maior cobrança (24%) e menor reconhecimento (36%) por serem mulheres.

Crescimento e inclusão profissional da mulher foram reconhecidos como existentes em seu local de trabalho por 54% das pesquisadas. Esta informação acrescida, das apresentadas nos parágrafos anteriores, deixa evidente que muito ainda precisa ser feito para combater a discriminação e o preconceito da participação feminina no mercado de trabalho. Incentivar o ingresso, permanência e progressão das mulheres na carreira é fomentar a produção e a economia.

REFERÊNCIAS

CAMPOS, L. F. L. **Métodos e técnicas de pesquisa em psicologia**. Campinas: Alínea, 2000.

CARVALHO, L. M. P. Carreira caleidoscópio: um estudo qualitativo sobre as decisões de carreira de mulheres executivas. 314 f. Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

GONZAGA, A. R. Mulheres em transição: trajetórias femininas segundo o modelo de carreira caleidoscópica. 141 f. Tese de Doutorado em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.

GUEDES, S. A. Carreira e conjugalidade: a percepção da mulher sobre a influência da relação conjugal no desenvolvimento de sua carreira. 315 f. Tese de Doutorado em Administração, Universidade de São Paulo, 2017.

HENDERSON, P. A.; FERREIRA, M. A. A.; DUTRA, J. S. *As barreiras para ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a ótica da gestão da diversidade no Brasil*. **Revista de Administração da UFSM**. Santa Maria: v. 9, n. 3, p. 489-505, jul/set/2016.

LAUTERT, B. A. S. P. História de vida real: a trajetória de carreira de mulheres em cargos de liderança na cooperativa de crédito SICREDI Pampa Gaúcho. 25 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração), Universidade Federal do Pampa, Santana do Livramento, 2019.

RANGEL, T. M. S. Fatores que influenciam a carreira profissional da mulher após a maternidade. 61 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração), Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

RODRIGUES, S. A. Uma análise bibliométrica acerca das dificuldades vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho. 35 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração), Universidade Federal do Ouro Preto, Ouro Preto, 2019.

RODRIGUES, W. C. **Metodologia científica**. Panambi: FAETEC/IST, 2007.

SOUZA, C. C. R. Mulher empreendedora: a busca pelo equilíbrio entre a carreira e a vida pessoal e familiar. 87 f. Dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2015.