

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC FERNANDO PRESTES
Técnico em Contabilidade**

**A EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA
CONTABILIDADE**

THE EVOLUTION OF WOMEN'S PARTICIPATION IN ACCOUNTING

Ana Maria dos Santos¹
Caroline de Jesus Santana²
Paolla Cristine de Paula Souza Silva³
Priscila Rodrigues da Silva⁴

Resumo: Este artigo analisa a trajetória e a inserção das mulheres no mercado de trabalho contábil, historicamente marcado pela predominância masculina e por restrições ao acesso educacional feminino. O objetivo central é informar sobre a evolução da participação da mulher na contabilidade, identificando os fatores históricos e sociais que permitiram a conquista desse espaço. Metodologicamente, a pesquisa classifica-se como qualitativa, baseada em levantamento bibliográfico em sites e livros. Os resultados discutem o papel da mulher no cenário contábil atual, as barreiras e desafios que ainda persistem como a busca pela igualdade de gênero e a perseverança feminina como motor de fortalecimento da profissão. Conclui-se que o registro dessa evolução é essencial para orientar e motivar novas profissionais que pretendem ingressar na área, promovendo a disseminação de informações sobre a relevância da diversidade no setor contábil.

Palavras-chave: Mulher na Contabilidade, Mercado de Trabalho, Evolução Histórica, Igualdade de Gênero.

¹ Técnico em contabilidade, na Etec Fernando Prestes – ana.catira@aluno.cps.sp.gov.br

² Técnico em contabilidade, na Etec Fernando Prestes –caroline.santana4@aluno.cps.sp.gov.br

³ Técnico em contabilidade, na Etec Fernando Prestes –paolla.silva01@aluno.cps.sp.gov.br

⁴ Técnico em contabilidade, na Etec Fernando Prestes -priscila.silva25@aluno.cps.sp.gov.br

ABSTRACT: This article analyzes the trajectory and insertion of women in the accounting job market, historically marked by male predominance and restrictions on women's access to education. The central objective is to inform about the evolution of women's participation in accounting, identifying the historical and social factors that allowed the conquest of this space. Methodologically, the research is classified as qualitative, based on a bibliographic survey of websites and books. The results discuss the role of women in the current accounting scenario, the barriers and challenges that still persist—such as the pursuit of gender equality—and female perseverance as a driving force for strengthening the profession. It concludes that recording this evolution is essential to guide and motivate new professionals who intend to enter the field, promoting the dissemination of information about the relevance of diversity in the accounting sector.

Keywords: Women in Accounting; Labor Market; Historical Evolution; Gender Equality.

INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, as mulheres enfrentaram diversos obstáculos para ingressar no mercado de trabalho. Na área contábil, esse cenário não foi diferente, visto que a profissão era predominantemente masculina e, por muito tempo, houve severas restrições ao acesso feminino à educação formal. A inserção da mulher no espaço público brasileiro foi historicamente marcada pela associação ao ambiente doméstico como espaço social predominante.

Com a evolução social e legislativa, esse panorama se modificou, permitindo que as mulheres não apenas ingressassem na contabilidade, mas também alterassem a percepção sobre sua competência técnica (Del Priore, 2013). De acordo com o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), a participação feminina na profissão cresceu exponencialmente nas últimas décadas, refletindo uma mudança estrutural na gestão das organizações. Diante disso, este artigo objetiva analisar a evolução da participação da mulher na contabilidade, identificando os principais fatores que influenciaram essa conquista.

Para responder como as mulheres consolidaram seu espaço, abordaremos o contexto histórico, os motores do crescimento feminino no setor, o papel atual da mulher no mercado e as barreiras que ainda persistem. A pesquisa justifica-se pela importância da igualdade de gênero para o fortalecimento do segmento, utilizando como metodologia a pesquisa bibliográfica e método qualitativo de estudo de caso. A maior motivação deste trabalho é fornecer informações essenciais para as futuras profissionais que ingressarão na área contábil.

Portanto, o problema de pesquisa é "Quais foram os principais fatores que permitiram a evolução da participação feminina na contabilidade e quais os desafios estruturais que as mulheres ainda enfrentam para consolidar sua presença nesse mercado de trabalho?"

O objetivo geral deste trabalho é identificar os fatores, desafios e barreiras enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho contábil. E os desafios estruturais que as mulheres ainda enfrentam para consolidar sua presença nesse mercado de trabalho. Para atingir esse objetivo geral temos os seguintes objetivos específicos:

- Estudar a evolução histórica das mulheres no mercado de trabalho
- Conhecer a história do mercado de trabalho no setor da contabilidade
- Fatores e desafios e barreiras da mulher no mercado de trabalho em contabilidade.

Este trabalho justifica-se pela necessidade de analisar a transição da mulher de um cenário de exclusão educacional para o protagonismo na área contábil. Apesar do crescimento expressivo de profissionais registradas, a persistência de barreiras estruturais e desigualdades de gênero em cargos de liderança torna essencial o estudo da evolução histórica e dos desafios atuais. O trabalho busca, portanto, fornecer subsídios informativos para futuras profissionais e contribuir para o fortalecimento da equidade de gênero, demonstrando que a diversidade é um fator primordial para a modernização e o crescimento do setor contábil.

Tratando-se da metodologia, a presente pesquisa caracteriza-se como bibliográfica, de abordagem qualitativa e caráter exploratório, com o intuito de proporcionar maior familiaridade com o tema da inserção feminina na contabilidade.

1 O CONTEXTO HISTÓRICO DA MULHER NA CONTABILIDADE

A trajetória da mulher na contabilidade não pode ser compreendida sem a análise das estruturas sociais e econômicas que, durante séculos, delimitaram o papel do gênero na esfera pública e privada. Historicamente, a contabilidade, consolidada como ciência a partir do século XV com a obra de Frei Luca Pacioli, evoluiu em paralelo à complexidade das civilizações. Contudo, essa evolução técnica foi, por longo período, um espaço de exclusividade masculina, sustentado por uma construção social que relegava a mulher ao ambiente doméstico e à invisibilidade no gerenciamento dos bens econômicos (Schmidt, 2000).

A estrutura social pré-industrial era fundamentada no patriarcado, sistema que conferia ao homem a posição de superioridade e comando. Segundo Strey (1998), a ideia de gênero é uma construção social baseada em noções socioculturais do que significa ser mulher ou homem. Essa construção permitiu que, durante longo tempo, a predominância masculina fosse a norma em todos os movimentos sociais e econômicos. Como destacam Souza, Bianco e Junquilha (2014), os valores vigentes não apenas mantinham o costume econômico, mas promoviam ativamente a segregação e a hierarquização, solidificando a hegemonia masculina.

No século XIX, mesmo que a mulher exercesse, nos bastidores, a administração da casa e a transmissão de valores, a responsabilidade legal e a supervisão geral dos bens pertenciam aos homens. Conforme Moraes (2004), "por trás de um simples sim ao marido estavam escondidos muitos, porém", o que reflete uma realidade onde o poder constituído era estritamente masculino. Esta construção da condição feminina como secundária e subordinada ao homem é amplamente discutida pela filosofia de Simone de Beauvoir, que aponta como essa relação de poder afastou as mulheres dos espaços de desenvolvimento social.

A inserção da mulher no mercado de trabalho formal ocorreu de forma tardia e impulsionada por crises globais. A Revolução Industrial foi o primeiro movimento a exigir a presença feminina nas fábricas, ainda que em condições precárias. Contudo, as duas Grandes Guerras Mundiais atuaram como catalisadores decisivos. Com a convocação dos homens para os campos de batalha, as mulheres foram forçadas a assumir postos produtivos. Conforme Probst (2003), a origem da evolução feminina no trabalho foi marcada pela necessidade: "foi nesse momento que as mulheres se sentiram na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos". Complementando essa visão, Pinto (2007) observa que, nesse contexto, as mulheres representavam mão de obra barata, submetidas a jornadas extensas e ausência de direitos. Sob a ótica de Karl Marx, esse movimento ilustra como o sistema capitalista explorou grupos socialmente vulneráveis — como as mulheres naquele período — para maximizar o lucro, reforçando desigualdades estruturais.

No cenário brasileiro, a transição da contabilidade como um campo restrito ao gênero masculino para uma profissão plural iniciou-se efetivamente no século XX. Se no período colonial a presença feminina era inexistente, o marco histórico de ocupação do campo contábil pelas mulheres é registrado pelo pioneirismo de Eny

Pimenta de Moraes, que obteve seu registro profissional em 1947, seguida por Silvia Lourdes do Nascimento Rodrigues, em 1950 (CFC, 2020). Essas pioneiras enfrentaram barreiras culturais significativas, sendo frequentemente restritas a funções de apoio, reflexo dos estereótipos que questionavam a capacidade intelectual feminina para lidar com a gestão financeira estratégica.

A evolução estatística nas últimas décadas demonstra uma mudança drástica. Em 2020, as mulheres já compunham mais de 42% dos registros ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade (CFC, 2020). Esse crescimento numérico foi acompanhado por uma ascensão institucional sem precedentes: em 2006, Maria Clara Cavalcante Bugarim tornou-se a primeira mulher a presidir o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), rompendo uma hegemonia masculina de seis décadas. Essa inserção acelerou a transição da contabilidade meramente "escritural" para uma abordagem analítica e consultiva, marcando a superação de paradigmas onde a competência técnica e a habilidade para a tomada de decisão desafiavam o chamado "teto de vidro" (CRCRS, 2020; GRUPO DPG, 2022). Embora desafios como a desigualdade salarial e a sobrecarga de trabalho (conciliação entre vida pessoal e carreira) ainda persistam, a trajetória feminina na contabilidade brasileira consolidou-se como um processo de superação, transformando a diversidade em um pilar para o futuro da profissão.

2 O PAPEL DA MULHER NO MERCADO CONTÁBIL ATUAL

Segundo Marion (2018), a contabilidade é uma ciência social aplicada que acompanha as transformações da sociedade e do mercado, exigindo profissionais cada vez mais qualificados e preparados para lidar com mudanças constantes. Dentro desse contexto, observa-se um crescimento significativo da participação feminina na área contábil, refletindo avanços sociais e maior acesso das mulheres à educação superior.

De acordo com Iudícibus et al. (2020), o mercado de trabalho ainda apresenta desigualdades estruturais, especialmente quando se trata de gênero, o que impacta diretamente a trajetória profissional das mulheres. Mesmo com maior qualificação, muitas ainda enfrentam desafios como preconceito, dificuldade de ascensão e necessidade constante de comprovação de competência.

Conforme dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2023), a presença feminina na profissão contábil tem aumentado consideravelmente nos

últimos anos, representando uma parcela expressiva dos profissionais registrados. Esse crescimento demonstra que as mulheres estão conquistando espaço, mas ainda enfrentam barreiras culturais que dificultam a plena igualdade no ambiente profissional.

Segundo Chiavenato (2014), o início da carreira profissional é um dos momentos mais críticos para o desenvolvimento do indivíduo, sendo influenciado por fatores como oportunidades, reconhecimento e ambiente organizacional. No caso das mulheres, esse processo pode ser ainda mais desafiador devido a questões sociais e culturais.

De acordo com Robbins (2010), o preconceito no ambiente de trabalho pode ocorrer de forma explícita ou implícita, afetando diretamente o desempenho e a motivação dos profissionais. Esse tipo de situação ainda é recorrente no caso das mulheres, especialmente quando envolve questões relacionadas à maternidade.

Conforme Ludícibus et al. (2020), a valorização profissional nem sempre ocorre de forma igualitária, sendo comum que mulheres precisem demonstrar resultados com maior frequência para obter reconhecimento semelhante ao dos homens profissionalmente em ambientes que ainda não são totalmente igualitários.

Segundo Marion (2018), a contabilidade possui diversas áreas de atuação, permitindo que o profissional construa sua carreira de forma progressiva, muitas vezes iniciando em setores administrativos e migrando para áreas mais específicas. Esse tipo de situação reforça, conforme Robbins (2010), a existência de preferências implícitas no ambiente organizacional, que podem favorecer determinados perfis em detrimento de outros, mesmo sem justificativa técnica.

Além disso, acredito que a valorização da mulher não deve estar condicionada à necessidade de provar constantemente sua competência, mas sim ao reconhecimento de sua qualificação e capacidade profissional. A mudança desse cenário depende tanto das organizações quanto da sociedade como um todo. Dessa forma, conclui-se que, apesar dos avanços, ainda há um caminho a ser percorrido para que a igualdade de gênero seja plenamente alcançada no mercado contábil.

3 OS PRINCIPAIS FATORES QUE CONTRIBUÍRAM PARA O CRESCIMENTO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NA CONTABILIDADE

A contabilidade configura-se como uma das ciências mais antigas da humanidade, estando diretamente relacionada à necessidade de controle e mensuração das riquezas desde os primórdios das civilizações. Conforme evidenciam Iudícibus e Marion (1999), sua origem remonta a um período em que ainda não existiam números escrita formal ou moeda, sendo desenvolvida a partir de práticas empíricas voltadas ao registro patrimonial. Nesse contexto inicial, especialmente no denominado Mundo Antigo, utilizavam-se representações figurativas e outros mecanismos rudimentares como forma de controle dos bens e das atividades econômicas (Beuren, 2003).

À medida que a sociedade evoluiu, impulsionada por transformações econômicas e sociais, a contabilidade também se desenvolveu e se tornou mais complexa. Nesse sentido, Beuren essa evolução em quatro períodos históricos: Contabilidade do Mundo Antigo, do Mundo Medieval, do Mundo Moderno e do Mundo Contemporâneo. Tal classificação evidencia que a contabilidade acompanha as necessidades da sociedade, adaptando-se continuamente às mudanças nos sistemas produtivos, nas relações comerciais e nas estruturas organizacionais.

Sob essa perspectiva, Sá (2005) defende que a contabilidade se consolida como ciência por atender a pressupostos fundamentais, tais como a existência de objeto de estudo próprio — o patrimônio —, metodologia específica e finalidade claramente definida. Ademais, fundamenta-se na observação, no registro e na análise sistemática dos fenômenos patrimoniais, produzindo informações essenciais ao processo decisório. Dessa forma, ultrapassa a dimensão meramente técnica, assumindo papel estratégico no âmbito das organizações.

No que se refere ao exercício profissional, a atuação na área contábil exige formação técnica ou superior em Ciências Contábeis. Para o exercício da profissão como contador, é necessária, além da graduação, a aprovação no exame de suficiência e o registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC). Nesse contexto, segundo Nakagawa (apud Ribeiro, 2009), as competências exigidas desses profissionais foram significativamente ampliadas em decorrência das transformações econômicas, tecnológicas e culturais, especialmente em função da globalização.

Dessa forma, observa-se uma ressignificação do papel do contador ao longo do tempo. Se, anteriormente, sua atuação estava limitada a atividades operacionais e

burocráticas, atualmente esse profissional ocupa posição estratégica nas organizações, participando ativamente dos processos de gestão e tomada de decisão. Nesse novo cenário, além do domínio técnico, exige-se o desenvolvimento de competências relacionadas à comunicação, ao uso de tecnologias e à capacidade de atuação em ambientes multiculturais.

Paralelamente a essas transformações estruturais, verifica-se o expressivo crescimento da participação feminina na contabilidade. Historicamente, essa área foi caracterizada pela predominância masculina, reflexo de uma organização social que restringia o acesso das mulheres à educação e ao mercado de trabalho. Entretanto, essa realidade passou por mudanças significativas a partir do século XX, impulsionadas por transformações sociais mais amplas (Bruschini, 2007).

Nesse contexto, destaca-se, primeiramente, a ampliação do acesso das mulheres ao ensino superior como fator determinante para sua inserção na área contábil. Com a expansão das instituições de ensino e a democratização do acesso à educação, houve um aumento expressivo da presença feminina nos cursos de Ciências Contábeis, o que contribuiu diretamente para sua qualificação e inserção no mercado de trabalho (IBGE, 2021).

Outro fator relevante refere-se ao fortalecimento institucional da profissão contábil. No Brasil, entidades representativas contribuíram para a valorização da carreira e para a exigência de maior qualificação profissional. Conforme Marion (2015), a contabilidade evoluiu como uma ciência social aplicada, demandando profissionais cada vez mais preparados, o que favoreceu a ampliação da diversidade no campo profissional, incluindo a presença feminina.

Adicionalmente, as transformações sociais e culturais exerceram influência decisiva nesse processo. Reflexões como a de Simone de Beauvoir, ao afirmar que “não se nasce mulher: torna-se mulher” (Beauvoir, 1949, p.9), evidenciam que as desigualdades de gênero são construções sociais. Nesse sentido, movimentos sociais, como o Feminismo, desempenharam papel fundamental na desconstrução de estereótipos e na ampliação da participação feminina em diferentes áreas profissionais (Scott, 1995).

Outrossim, o crescimento do mercado de trabalho e o aumento da demanda por profissionais qualificados também contribuíram significativamente para esse cenário. Diante da crescente complexidade das organizações e das exigências legais, ampliaram-se as oportunidades na área contábil, favorecendo a inserção das

mulheres (Iudícibus et al., 2010). Nesse sentido, Ayala (2004, p. 14) destaca que a promoção da participação feminina no mercado de trabalho contribui para o aumento da qualificação dos profissionais disponíveis, beneficiando também as organizações.

De acordo com Mota e Souza (2013), as mulheres atuam em diversas áreas da contabilidade, como auditoria, consultoria, controladoria, gestão de custos, área tributária e financeira, além de empreenderem como sócias em empresas contábeis. Tal diversidade evidência não apenas a inserção, mas também a consolidação da presença feminina na profissão.

De igual modo, a legislação desempenhou papel relevante ao estabelecer mecanismos voltados à promoção da igualdade de gênero e à redução da discriminação no ambiente de trabalho (BRASIL, 1988), contribuindo para a ampliação das oportunidades e para a permanência das mulheres na área.

Adicionalmente, a própria natureza da contabilidade, que exige competências como organização, precisão e capacidade analítica, também contribuiu para a ampliação da participação feminina, conforme destaca Marion (2018). Soma-se a isso a diversidade de áreas de atuação, que torna a profissão ainda mais atrativa.

Não obstante os avanços, ainda persistem desafios, especialmente no que se refere à conciliação entre vida profissional e responsabilidades familiares. Segundo Monser (2006), embora homens e mulheres possuam capacidade intelectual para o desenvolvimento profissional, as mulheres frequentemente enfrentam maiores dificuldades nesse equilíbrio. Ainda assim, a autora ressalta que, com organização e apoio familiar, é possível alcançar estabilidade e crescimento profissional. Nesse sentido, Xavier (2014) observa que as mulheres tendem a buscar constante qualificação, investindo em formação e aprimoramento contínuo.

Diante do exposto, conclui-se que o crescimento da participação feminina na contabilidade resulta da convergência de múltiplos fatores, incluindo avanços educacionais, transformações sociais, mudanças no mercado de trabalho e evolução da própria profissão. Trata-se, portanto, de um processo que reflete não apenas a dinâmica do campo contábil, mas também o avanço da sociedade em direção à igualdade de oportunidades. Por fim, cumpre destacar que a busca por autonomia financeira, reconhecimento profissional e ascensão na carreira também se configura como um importante elemento motivador para a inserção e permanência das mulheres na contabilidade (Bruschini; Lombardi, 2011).

4 OS DESAFIOS E BARREIRAS AINDA EXISTENTES PARA AS MULHERES NA CONTABILIDADE

Nos últimos anos, as mulheres têm conquistado maior espaço no mercado de trabalho por meio da qualificação profissional, da educação técnica e superior e da busca pela independência financeira. Na área contábil, esse crescimento também é evidente, com aumento significativo da participação feminina em escritórios de contabilidade, empresas privadas e órgãos públicos. Esse avanço demonstra a capacidade técnica e a importância da atuação das mulheres para o desenvolvimento da contabilidade no Brasil (Silva; Costa, 2021).

Entretanto, apesar dos avanços alcançados, ainda existem diversos desafios a serem enfrentados. Entre eles destaca-se a desigualdade salarial, pois muitas mulheres, mesmo exercendo as mesmas funções que os homens, recebem remunerações inferiores, evidenciando a persistência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho (IBGE, 2023).

Outro obstáculo relevante é a dificuldade de ascensão a cargos de liderança. Muitas profissionais enfrentam barreiras estruturais e preconceitos de gênero que dificultam sua progressão na carreira, fenômeno conhecido como “teto de vidro”, termo criado por Marilyn Loden em 1978 para descrever barreiras culturais invisíveis que limitam o crescimento profissional feminino (Loden, 1978).

Além disso, ainda existem ambientes profissionais que questionam a capacidade técnica das mulheres, reforçando estereótipos de que determinadas funções seriam mais adequadas aos homens. Esse preconceito contribui para a desvalorização do trabalho feminino e para a manutenção das desigualdades no ambiente corporativo (Scott, 1995).

A dupla jornada de trabalho também representa um dos maiores desafios enfrentados pelas mulheres na contabilidade. Muitas profissionais precisam conciliar as atividades domésticas e familiares com as responsabilidades profissionais, acumulando funções que podem impactar seu desempenho e crescimento na carreira (Hirata, Kergoat, 2007).

Outro fator importante é a falta de reconhecimento profissional. Em muitos casos, o trabalho realizado pelas mulheres não recebe a mesma valorização atribuída aos homens, o que gera desmotivação e limita oportunidades de crescimento (Bruschini, 2007).

As barreiras enfrentadas pelas mulheres na contabilidade não são apenas profissionais, mas também sociais e culturais. No contexto brasileiro, apesar dos avanços educacionais e da crescente participação feminina no mercado de trabalho, ainda persistem desigualdades estruturais que dificultam a valorização das mulheres em diferentes áreas profissionais. Além disso, a cultura organizacional de muitas empresas ainda apresenta traços de machismo, contribuindo para a permanência dessas dificuldades (Saffioti, 2013).

Apesar dos desafios, observa-se uma evolução constante da participação feminina na contabilidade. A ampliação das discussões sobre equidade de gênero e a implementação de políticas de inclusão e diversidade têm contribuído para mudanças positivas no ambiente profissional. A literatura aponta que a valorização da diversidade e da igualdade de oportunidades é fundamental para o desenvolvimento da contabilidade, tornando o ambiente de trabalho mais justo, eficiente e inovador (Chiavenato, 2014).

5 A IMPORTÂNCIA DA IGUALDADE DE GÊNERO DA PROFISSÃO

O Dia Internacional da Mulher, cujas raízes remontam ao século XIX, transcende a dimensão celebrativa para configurar-se como um manifesto pela equidade. Embora as mulheres representem metade da população global, sua ascensão no universo corporativo ainda ocorre de forma lenta. Segundo o relatório *Women in Business 2023*, da Grant Thornton, elas ocupam apenas 32,4% dos cargos de liderança. Mais alarmante é a projeção do Fórum Econômico Mundial: no ritmo atual, o mundo levará 131 anos para atingir a paridade de gênero. O Brasil ocupa a 57ª posição no ranking de igualdade, situando-se atrás de vizinhos como Nicarágua e Chile, o que evidencia a persistência de profundas barreiras sociais.

Promover a equidade exige ferramentas específicas que garantam isonomia de oportunidades. Para além do imperativo moral, a diversidade constitui uma vantagem competitiva mensurável. Conforme aponta a Accenture, organizações com culturas inclusivas são 11 vezes mais inovadoras e 6 vezes mais criativas. No âmbito financeiro, a consultoria EY destaca que empresas com mais de 30% de mulheres em posições decisórias podem ampliar seus lucros em 15%. Além disso, dados da HayGroup indicam que equipes plurais resultam em colaboradores 17% mais engajados.

Para superar o “discurso performativo”, as organizações demandam intencionalidade estratégica. Carine Roos (2024), CEO da New. A e especialista em DE&I, adverte: “É crucial que a alta liderança esteja 100% comprometida com uma mudança efetiva, propiciando ambientes mais saudáveis e antirracistas por meio de políticas e processos concretos”.

O cenário nacional revela retrocessos agravados pela Covid-19. Embora a inserção feminina apresentasse avanços graduais até 2019 — com elevação de 2,8 pontos percentuais na taxa de participação —, a crise sanitária expôs a fragilidade dessas conquistas. Ao final de 2022, a participação feminina estabilizou-se em 52,7%, evidenciando que a recuperação pós-pandemia priorizou o público masculino. Enquanto sete em cada dez homens integram a força de trabalho, apenas cinco em cada dez mulheres estão na mesma condição. Conforme o Diagnóstico do Mercado de Trabalho Feminino (2023), “mesmo os homens com baixos níveis educacionais conseguem ser absorvidos mais facilmente pelo mercado do que as mulheres com baixa escolaridade”.

Mesmo com o desemprego feminino atingindo um dígito pela primeira vez desde 2015 (9,8%), a renda média permanece estagnada, com uma diferença remuneratória de 28,3% entre os sexos. Esse quadro é agravado pelo fenômeno do “teto de vidro”, definido como uma barreira invisível que dificulta o acesso das mulheres aos níveis mais altos da hierarquia organizacional. A subutilização de talentos e o entrave ao desenvolvimento econômico do país estão diretamente ligados à carência de políticas voltadas à economia do cuidado. Portanto, é imprescindível que o debate público avance para além dos índices de ocupação, enfrentando a desigualdade na gestão e a assimetria na divisão do trabalho doméstico.

A disparidade salarial de gênero permanece como expressão central das desigualdades estruturais no mercado de trabalho, com mulheres recebendo, em média, 23% menos que homens (Oit, 2022). Essa diferença decorre, em grande parte, da segregação ocupacional — horizontal, pela concentração feminina em setores menos valorizados, e vertical, pela sub-representação em cargos de liderança — além da chamada “penalidade da maternidade”, que impacta negativamente a progressão profissional (Budig; England, 2001). O princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor constitui instrumento essencial para enfrentar essa assimetria (Oit, 1951).

Entretanto, embora os dados empíricos confirmem a persistência da desigualdade, a adoção de políticas universalistas sem recorte de gênero pode reforçar estruturas desiguais ao ignorar as condições históricas específicas das mulheres.

O assédio sexual no ambiente de trabalho representa uma barreira estrutural à equidade de gênero, afetando mais de 20% dos trabalhadores em nível global (Oit, 2021). Esse fenômeno incide de forma desproporcional sobre mulheres, especialmente em contextos de vulnerabilidade, sendo marcado por relações hierárquicas de poder (Mackinnon, 1979). A dificuldade probatória e o receio de retaliação contribuem para a subnotificação, tornando relevante o uso de evidências indiretas para demonstrar padrões de abuso.

Nesse sentido, a neutralidade normativa não deve ser confundida com justiça material, pois a igualdade formal pode coexistir com desigualdades concretas. No campo da saúde ocupacional, mulheres apresentam maior incidência de problemas relacionados ao estresse e à sobrecarga psicossocial, influenciados pela dupla jornada e por desigualdades persistentes (OMS, 2010). O gênero, portanto, deve ser compreendido como determinante central da saúde, exigindo políticas públicas específicas e sensíveis a essas diferenças.

A crescente adoção de abordagens universalistas na proteção trabalhista, embora promova inclusão formal, pode invisibilizar desigualdades estruturais e enfraquecer mecanismos de proteção às mulheres. A neutralidade normativa pode comprometer a efetividade de medidas contra o assédio e a discriminação, ao ocultar dinâmicas de poder baseadas em gênero (Mackinnon, 2019).

Diante desse cenário, a promoção da igualdade de gênero exige a adoção de medidas estruturais, como transparência salarial, licença parental remunerada e fortalecimento de canais de denúncia. Ademais, a ampliação da participação feminina em espaços de decisão contribui para políticas mais inclusivas e eficazes. Essas iniciativas estão alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que reconhecem a igualdade de gênero como eixo central do desenvolvimento sustentável (ONU, 2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar a trajetória da mulher na contabilidade, destacando sua evolução histórica, sua inserção no mercado de trabalho, os fatores que contribuíram para o crescimento da participação feminina na profissão contábil, bem como os desafios e barreiras ainda existentes para a consolidação da igualdade de gênero na área.

Por meio da pesquisa realizada, foi possível compreender que a presença feminina na contabilidade é resultado de diversas transformações sociais, econômicas e culturais ocorridas ao longo dos anos. O acesso das mulheres à educação superior, as mudanças nas relações de trabalho e a busca por autonomia financeira foram fatores fundamentais para ampliar sua participação e reconhecimento profissional no setor contábil.

Observou-se também que a contabilidade deixou de ser uma atividade exclusivamente operacional para assumir um papel estratégico dentro das organizações, exigindo profissionais cada vez mais qualificados e preparados para atuar em processos de gestão e tomada de decisão. Nesse contexto, as mulheres passaram a ocupar espaços importantes na profissão, demonstrando competência técnica, capacidade analítica e contribuição significativa para o desenvolvimento da área contábil.

Entretanto, apesar dos avanços conquistados, ainda permanecem desafios relacionados à desigualdade salarial, à dificuldade de acesso a cargos de liderança, ao preconceito de gênero e à sobrecarga decorrente da dupla jornada de trabalho. Esses fatores evidenciam que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres ainda não foi plenamente alcançada no mercado contábil.

Dessa forma, conclui-se que a valorização da mulher na contabilidade depende não apenas do crescimento de sua participação numérica na profissão, mas também da construção de ambientes organizacionais mais inclusivos, igualitários e livres de discriminação. Além disso, torna-se fundamental o fortalecimento de políticas de diversidade, incentivo à qualificação profissional e promoção da equidade de gênero no ambiente de trabalho.

Por fim, espera-se que este estudo contribua para ampliar as discussões acerca da importância da participação feminina na contabilidade e incentive futuras pesquisas sobre igualdade de gênero no mercado profissional, colaborando para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

REFERÊNCIAS

AYALA, Lucy. **O compromisso das empresas com a valorização da mulher**. São Paulo: Instituto Ethos, 2004. Disponível em: <https://www.uniethos.org.br>. Acesso em: 24 abr. 2026.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1949.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2003.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Texto-base: diagnóstico do mercado de trabalho feminino**. Brasília, DF: MTE, 2023.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, ago. 2007.

BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho e gênero no Brasil**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2007.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. **A participação das mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2011.

BUDIG, Michelle J.; ENGLAND, Paula. The wage penalty for motherhood. **American Sociological Review**, [S. l.], v. 66, n. 2, p. 204-225, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/2657415>. Acesso em: 1 maio 2026.

CASA DO CONTABILISTA. **A participação feminina na contabilidade**. [S. l.]: Casa do Contabilista, 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Dados estatísticos da profissão contábil**. Brasília, DF: CFC, 2023. Disponível em: <https://cfc.org.br>. Acesso em: 14 abr. 2026.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Dados sobre a participação feminina nos conselhos regionais**. Brasília, DF: CFC, 2020. Disponível em: <https://cfc.org.br>. Acesso em: 28 abr. 2026.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **Perfil do profissional contábil**. Brasília, DF: CFC, 2023. Disponível em: <https://cfc.org.br>. Acesso em: 14 abr. 2026.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL (CRCRS). **O teto de vidro na contabilidade**. Porto Alegre: CRCRS, 2020.

CONTÁBEIS. **O cenário atual da mulher na contabilidade brasileira**. [S. l.]: Portal Contábeis, 2023.

DEL PRIORE, Mary. **História das mulheres no Brasil**. 10. ed. São Paulo: Contexto, 2013.

DISTRITO. **A importância da equidade de gênero no mercado de trabalho**. [S. l.]: Distrito, 2021. Disponível em: <https://distrito.me>. Acesso em: 18 abr. 2026.

ERNST & YOUNG (EY). **How the power of women can maximize your profits**. [S. l.]: EY, 2023. Disponível em: <https://www.ey.com>. Acesso em: 18 abr. 2026.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (FGV). **Diferenças de gênero no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 2022. Disponível em: <https://fgv.br>. Acesso em: 20 abr. 2026.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GRANT THORNTON. **Women in Business 2023: the push for parity**. [S. l.]: Grant Thornton, 2023. Disponível em: <https://grantthornton.global>. Acesso em: 18 abr. 2026.

GRUPO DPG. **Barreiras invisíveis: o teto de vidro**. [S. l.]: Grupo DPG, 2022.

HAY GROUP. **The business case for diversity and inclusion**. [S. l.]: Hay Group, 2018.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, ago. 2007.

INTERNATIONAL ASSOCIATION OF WOMEN JUDGES (IAWJ). **Home page**. Washington, DC: IAWJ, 2026. Disponível em: <https://www.iawj.org>. Acesso em: 1 maio 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://ibge.gov.br>. Acesso em: 14 abr. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**: indicadores de força de trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Equal Remuneration Convention (No. 100)**. Geneva: ILO, 1951. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 1 maio 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Global Wage Report 2022-2023**: the impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power. Geneva: ILO, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 1 maio 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Violence and harassment in the world of work**: a global survey. Geneva: ILO, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 1 maio 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Women at work**: trends 2018. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 1 maio 2026.

IUDÍCIBUS, Sérgio de et al. **Contabilidade introdutória**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARTINS, Eliseu; GELBCKE, Ernesto Rubens. **Manual de contabilidade societária**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

LODEN, Marilyn. **Implementing diversity**. New York: McGraw-Hill, 1996.

MACKINNON, Catharine A. #MeToo and the law. **Yale Law Journal Forum**, New Haven, v. 128, p. 168-184, 2019. Disponível em: <https://www.yalelawjournal.org>. Acesso em: 1 maio 2026.

MACKINNON, Catharine A. **Sexual harassment of working women**: a case of sex discrimination. New Haven: Yale University Press, 1979.

MARION, José Carlos. **Contabilidade básica**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MONSER, Neusa Ballardin. Ainda há muito a ser conquistado. **Jornal do Comércio**, Porto Alegre, p. 4, 8 mar. 2006.

MORAES, M. **A trajetória da mulher no século XIX**. São Paulo: Editora Acadêmica, 2004.

MOTA, Érica Regina Coutinho Ferreira; SOUZA, Marta Alves. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios. In: CONGRESSO ONLINE DE ADMINISTRAÇÃO, 10., 2013. **Anais [...]**. [S. l.: s. n.], 2013.

NEWA CONSULTORIA. **Carine Roos**: liderança e equidade de gênero. [S. l.]: Newa, 2024. Disponível em: <https://newa.com.br>. Acesso em: 18 abr. 2026.

PINTO, M. **A mulher e o trabalho industrial**. Rio de Janeiro: Editora Social, 2007.

PROBST, A. **A evolução do trabalho feminino no mercado global**. São Paulo: Contexto, 2003.

RIBEIRO, Suzana Lopes Salgado. **Contando história**: o Departamento de Contabilidade e Atuária – FEA/USP entre palavras. São Paulo: D'Escrever, 2009. Disponível em: <https://www.usp.br>. Acesso em: 23 abr. 2026.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010.

SÁ, A. L. de. Doutrinas, escolas e novas razões de entendimentos na ciência contábil. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, Florianópolis, v. 4, n. 10, p. 25-34, 2011. Disponível em: <https://www.crcsc.org.br>. Acesso em: 23 abr. 2026.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SANTOS, Maria Aparecida; SILVA, José. A evolução da mulher no mercado de trabalho contábil: desafios e perspectivas. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, DF, n. 250, p. 10-25, jan./fev. 2022.

SCHMIDT, P. **História do pensamento contábil**. Porto Alegre: Bookman, 2000.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995.

SILVA, Maria Aparecida; COSTA, Renata Oliveira. A participação feminina na contabilidade brasileira e seus desafios. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, DF, v. 50, n. 240, p. 45-58, 2021.

SINDICONTÁBIL VRP. **Desafios da profissão contábil**. Santa Cruz do Sul: Sindicontábil, 2023.

SOUZA, R.; BIANCO, L.; JUNQUILHO, G. A construção social do gênero e o trabalho. **Revista de Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 8, n. 21, p. 271-272, 2014.

STREY, M. N. **Gênero e construção social**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1998.

UNITED NATIONS. **Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development**. New York: United Nations, 2015. Disponível em: <https://www.un.org>. Acesso em: 1 maio 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Gender, women and health**. Geneva: WHO, 2010. Disponível em: who.int. Acesso em: 1 maio 2026.