

MULHERES NO SETOR CONTÁBIL: PERFIL E NÍVEL DE EMPODERAMENTO

Joana da Silva Sant'Ana, Anelise Pioner

RESUMO

A participação crescente das mulheres no mercado de trabalho tem promovido mudanças profundas nas dinâmicas de gênero e no empoderamento feminino em diversas esferas profissionais. Um desses domínios que experimentou uma transformação notável é o setor contábil, historicamente dominado por homens. Este estudo científico se dedica à análise do empoderamento das mulheres que atuam nesse campo, considerando diversos aspectos de seu perfil profissional. Para alcançar os objetivos propostos, realizou-se uma survey envolvendo profissionais do setor contábil em várias regiões do país. Posteriormente, os dados coletados passaram por análises estatísticas, como Teste T de Student e Análise de Variância de uma via (ANOVA - one way), com o intuito de identificar tendências significativas. Os resultados deste estudo revelaram uma associação significativa entre níveis mais elevados de escolaridade e maiores índices de remuneração, correlacionados com níveis superiores de empoderamento entre as mulheres que atuam no setor contábil. Assim, enfatizando a importância do acesso à educação e oportunidades de desenvolvimento profissional para fortalecer a posição feminina no campo. A principal importância desse estudo foi incitar diálogos e análises acerca de tópicos relacionados à equidade de gênero, tanto dentro de círculos acadêmicos quanto na sociedade em sua totalidade. Essa abordagem pode fomentar um entendimento mais abrangente das questões em pauta e desencadear transformações tanto culturais quanto estruturais.

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

1 INTRODUÇÃO

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

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

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

A ascensão das mulheres em sociedade deu-se, principalmente, pela necessidade de que as mesmas auxiliassem nos ganhos financeiros familiares. Devido a Revolução Industrial, surgiu a demanda de que indústrias absorvessem a mão-de-obra feminina, atrelados a fatores



como diminuição dos salários e a facilidade em manipular as operárias. Este fato trouxe de forma definitiva as mulheres para a produção. Outro fator importante e que ascendeu esta evolução foram as duas grandes guerras mundiais. Aonde, os homens iam para frente de batalha e as mulheres assumiam os negócios.

Ao decorrer dos anos o progresso feminino tem se mostrado além de uma oscilação temporária e sim um processo social constante e pertinente. Diante do exposto, o objetivo do presente estudo é identificar o perfil e a diferença nos níveis de empoderamento das mulheres que trabalham no setor contábil de acordo com seu perfil.

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

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

O destaque econômico feminino acabou por traçar perfis para estas trabalhadoras. O presente trabalho justifica-se por analisar o perfil das mulheres que trabalham no setor contábil na e qual seu nível de empoderamento de acordo com seu perfil.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A MULHER NA SOCIEDADE

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

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

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

João (1997) menciona que em todos os documentos constam referências às condições e às reivindicações das mulheres camponesas, mas os encontros específicos começaram a acontecer por volta de 1954 e se estenderam até 1963. As principais pautas das reivindicações eram: o direito à organização em sindicato e associações, inclusão da mulher que vive de salários nos contratos das usinas e fazendas, fornecimento pelos patrões de carteiras de trabalho



e anotações nas mesmas dos respectivos salários, férias, assistência à maternidade e à infância, etc.

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

A autora destaca ainda que:

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

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

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

2.2 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

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

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



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

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

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

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

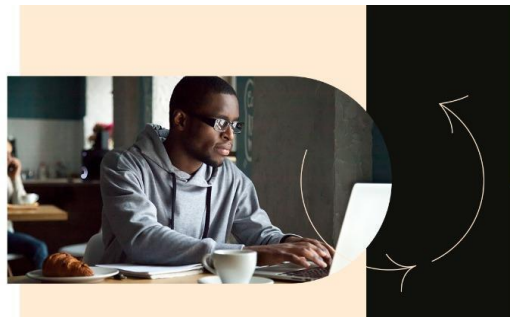
A inserção da mulher no mercado de trabalho causou alterações não somente na estrutura familiar, como na sociedade por inteiro. As mulheres lutaram pelo seu espaço profissional e por seus direitos. A sociedade que antes a condenava como mantenedora do lar, passou a vê-la e aceitá-la como membro atuante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

2.3 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

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

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

As mudanças trabalhistas ocorridas no Brasil na década de 40 proporcionaram às mulheres acesso mais amplo ao ambiente produtivo, o que interferiu em suas escolhas profissionais e enquadramento no mercado de trabalho. De acordo com Rago (2004), entre as XXIII Mostra de Iniciação Científica, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão Programa de Pós-Graduação em Administração | 4



décadas de 40 e 60, período da industrialização, um grande número de mulheres trabalhavam nas indústrias de fiação e tecelagem. Estes locais possuíam escassa mecanização em setores como mobiliários, calçados e a metalurgia, ocupados pelos homens.

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

Porém, o surgimento de leis que favoreciam e garantiam os direitos das mulheres, como a licença maternidade, fomentou ainda mais a discriminação em relação a mão-de-obra feminina, pois na visão dos empregadores esta tornou-se mais cara, incentivando ainda mais que optassem pelos trabalhadores do sexo masculino.

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

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

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

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

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

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

Ainda que muito já tenha sido conquistado, Gomes (2005) aponta que no século atual, apesar de parecer estar se consolidando, o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho não é um fenômeno simples e enfrenta vários problemas, como a jornada dupla, a



defasagem salarial em relação aos homens em cargos equivalentes, deficiência nas políticas sociais, o que ocasiona dificuldade de acesso a serviços como refeitórios, creches e serviços sociais para mulheres de baixa renda; a falta de voz e credibilidade em espaços de decisão, além mesmo para negociar acordos coletivos de trabalho, devido às desigualdades de gênero nas relações sindicais e a falta de acesso a capacitação profissional nas áreas de maior rentabilidade, pois estes cargos são majoritariamente destinados aos homens.

4.4 EMPODERAMENTO FEMININO NO MERCADO DE TRABALHO

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

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

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

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

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

No ano de 2015 a Organização das Nações Unidas (ONU) determinou o empoderamento das mulheres como meta para o milênio. Neste mesmo ano, a ONU desenvolveu uma cartilha sobre Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres, onde foi apresentada uma lista como sete princípios básicos do empoderamento feminino nos âmbitos social e profissional, sendo os seguintes: estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero; tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação; garantir a saúde, a segurança e o bem estar de todos os trabalhadores e as trabalhadoras; promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres; implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e de marketing que empoderem as mulheres; promover a igualdade através de iniciativas e defesa comunitária; mediar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero.



3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Em relação a tipologia dos procedimentos técnicos utilizados neste estudo, aplicou-se método de pesquisa Survey para apresentar qual o perfil e nível de empoderamento das mulheres que trabalham no setor contábil de acordo com seu perfil. A pesquisa Survey pode ser referida como sendo a obtenção de dados ou informações sobre as características ou as opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, utilizando um questionário como instrumento de pesquisa (FONSECA, 2002).

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

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

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

3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

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

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

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

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Primeiramente, foi realizado um pré-teste com 5 respondentes, onde essa amostra foi desconsiderada da análise. Em seguida, realizou-se a coleta de dados no mês de julho de 2023, XXIII Mostra de Iniciação Científica, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão Programa de Pós-Graduação em Administração | 7



na qual obteve-se 225 respostas. Do total de respondentes, três foram considerados outliers e descartados da análise final, pois 2 dos respondentes eram homens e uma respondente atuava em uma área além da contabilidade.

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

Tabela 1 - Idade das respondentes

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

Fonte: dados provenientes da pesquisa.

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

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

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

No que tange o nível de escolaridade das respondentes, 30,6% destas possuem Ensino Superior completo, 27,4% apresentam Pós-graduação (Especialização/MBA), 21,6% estão com Ensino Superior em andamento, 12,6% possuem Doutorado e 7,6% Mestrado. Indicando assim que a escolaridade média das profissionais da área contábil ganha destaque para o Ensino Superior e a Especialização, apontando que estas não prezam pela carreira acadêmica.



Tabela 2 – Escolaridade por respondentes

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

Fonte: dados provenientes da pesquisa

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

Tabela 3 – Salário mensal por respondentes

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

Fonte: dados provenientes da pesquisa

Em relação à área de atuação das participantes inseridas na área contábil, apenas 1,8% atuam no setor de Auditoria, 4,5% na Controladoria, 5,4% trabalham com Consultoria, 14,8% atuam na Escrita Fiscal, 21,7% na Escrita Contábil e 36,9% em outros setores, os quais podem ser destacados Departamento Pessoal, Docência, Gestão, Recursos Humanos, Administrativo/Financeiro, Setor Público, Bancos/Instituições Financeiras e a área de Custos. O restante percentual de 15,3% encontra-se sem resposta, pois as participantes não atuam na área contábil.

Tabela 4 – Setor de atuação contábil por respondentes

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



Total 222 100

Fonte: dados provenientes da pesquisa

No que se refere ao setor de atuação destas, 50,9% das participantes atuam em Organizações Contábeis, 20,7% em Empresas, 8,1% em Órgãos Públicos, 4% em setores diferentes dos mencionados e apenas 0,9% em Entidades sem fins lucrativos. Demonstrando assim que grande número das profissionais contábeis optam pelas organizações contábeis, em destaque para os escritórios de contabilidade. E para as profissionais que atuam em setores além dos mencionados na pesquisa, ressalta-se a área acadêmica e de docência.

Tabela 5 - Área de atuação contábil por respondentes

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

Fonte: dados provenientes da pesquisa

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

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

4.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS

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



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

Desde os primórdios da humanidade as mulheres ocuparam espaços impostos à elas pelos homens e tiveram sua capacidade questionada ao exercer diversas profissões. Após um período de luta por seus direitos e a partir do surgimento dos movimentos feministas, estas passaram a ocupar cargos e posições que antes eram exclusivamente masculinas. Demonstrando assim que possivelmente o empoderamento está relacionado ao fato da satisfação com sua profissão.

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

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

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

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

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

Os resultados da ANOVA demonstraram que haviam diferenças entre os grupos [Welch's $F(4, 79,741) = 4,627$, $p < 0,01$]. Teste post-hoc de Games-Howell, interpretado por XXIII Mostra de Iniciação Científica, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão Programa de Pós-Graduação em Administração | 11



meio de procedimentos de bootstrapping, demonstrou que foram encontradas diferenças significativas no empoderamento entre mulheres com ensino superior em andamento e os outros níveis de escolaridade, sendo o primeiro grupo estatisticamente menos empoderado do que o segundo. Em relação ao grupo com ensino superior completo, houve uma diferença de $\Delta M = -0,382$ ([IC 95% Bca (-0,642 – 0,146)]. Comparando com as mulheres pós-graduadas, houve uma diferença de $\Delta M = -0,470$ ([IC 95% Bca (-0,735 – 0,217)]. Já com o mestrado, houve uma diferença de $\Delta M = -0,535$ ([IC 95% Bca (-0,798 – 0,287)]. E em relação ao doutorado, houve uma diferença de $\Delta M = -0,402$ ([IC 95% Bca (-0,647 – 0,152)]. Por fim, os outros grupos não apresentaram diferença estatística entre si.

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

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

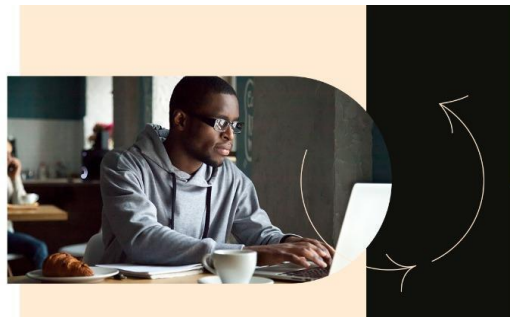
Observa-se também que mulheres que possuem níveis de escolaridade e salários mais altos apresentam maior nível de empoderamento comparadas às com escolaridades e salários mais baixos. Constata-se que, em suma, salários mais elevados estão diretamente relacionados a níveis de instrução também mais elevados.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

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho foi elaborado com o propósito de apresentar a evolução da mulher perante o mercado de trabalho, assim como identificar o perfil e a diferença nos níveis de empoderamento das mulheres que trabalham no setor contábil de acordo com seu perfil.

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

Ainda em relação aos resultados de perfil das respondentes, a área de atuação contábil, com maior representatividade foram as organizações contábeis, com mais de 50% das participantes, seguidas pelas que atuam em empresas. Os setores de atuação em evidência foram



Departamento Pessoal, Docência, Gestão, Recursos Humanos, Administrativo/Financeiro, Setor Público, Bancos/Instituições Financeiras e a área de Custos.

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

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

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

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

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

Por fim, algumas sugestões de estudos futuros relacionados ao tema são investigar como as políticas de equidade de gênero implantadas por governos e organizações afetam a ascensão das mulheres no mercado de trabalho, examinando tanto os sucessos quanto os desafios enfrentados. Pode-se também, analisar como a presença de mulheres em cargos de liderança influencia a tomada de decisões em diferentes setores e organizações, e se essa influência



resulta em abordagens mais inclusivas e equitativas. E ainda, investigar como o empoderamento econômico das mulheres está relacionado ao seu bem-estar psicológico, social e emocional, e como as melhorias no mercado de trabalho podem afetar esses aspectos.

REFERÊNCIAS

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

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

BRASIL. **Lei de 15 de outubro de 1827.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM..-15-10-1827.htm>. Acesso em: 12.abr.2023.

BRASIL. **Decreto Lei Nº 7.247/1879.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-7247-19-abril-1879-547933-publicacaooriginal-62862-pe.html>>. Acesso em: 12.abr.2023.

BRASIL. **Decreto Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20.abr.2023.

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

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

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

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

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

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



- FIELD, Andy. **Descobrimdo a estatística usando o SPSS-5**. Penso Editora, 2020.
- FONSECA, J.J.S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GOMES, A. F. **O outro no trabalho: mulher e gestão**. Revista de Gestão USP, São Paulo, v. 12, n. 13, p. 1-9, julho/setembro, 2005.
- Haukoos, J. S., & Lewis, R. J. (2005). **Advanced statistics: Bootstrapping confidence intervals for statistics with “difficult” distributions**. Academic Emergency Medicine, 12(4), 360-365. doi:10.1197/j.aem.2004.11.018
- HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Trancoso. **Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002**. Nova Economia. Revista do Departamento de Ciências Econômicas da UFMG, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, maio-agosto 2004.
- JOÃO, Sidnei Máximo. **O trabalho e o direito da mulher**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1997.
- LEÓN, M. **El empoderamiento de las mujeres: encuentro del primer y tercer mundos em los estúdios de género**. La Ventana, n. 13, p. 94-106, 2001.
- LIKERT, Rensis. **A Technique for the Measurement of Attitude**. Archives of Psychology, 140: 1-55, 1932.
- MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. **Espaço feminino no mercado produtivo**. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (orgs.). Nova História das Mulheres no Brasil. São Paulo: Editora Contexto, 2012.
- MORENO, Márcia Moreira.; SANTOS, Flávia Viana.; SANTOS, Cristina Barbosa. **O Fortalecimento da Mulher na Área Contábil - Crescimento e Valorização Profissional**. Estudos. Goiânia, v. 42, n. 2, p. 201-210, abr./jun. 2015.
- ONU, Organização das Nações Unidas. **Princípios de Empoderamento das Mulheres**. Disponível em:<http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf>. Acesso: 29.abr.2023.
- OST, Stelamaris. **Mulher e mercado de trabalho**. Revista Âmbito Jurídico. Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009.
- PENA, Maria Valéria Junho. **Mulheres e trabalhadoras: presença feminina na constituição do sistema fabril**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.



PIONER, Anelise. **Antecedentes da retenção de funcionários em empresas prestadoras de serviços contábeis.** Tese (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA, Universidade de Caxias do Sul – UCS, Caxias do Sul, p.117. 2022.

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

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

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

ROWLANDS, J. 1997. **Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo.** IN Poder y empoderamiento de las mujeres, compilado por Magdalena León, 90-110. Bogotá: Tercer Mundo Editores — Universidade Nacional da Colombia.

SAMPIERI, Roberto H.; COLLADO, Carlos F.; LUCIO, María D. P B. **Metodologia de pesquisa.** Porto Alegre: Grupo A, 2013. E-book. ISBN 9788565848367.

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

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

THOMAS, Jerry R.; NELSON, Jack K. **Research methods in physical activity.** 3.ed. Champaign : Human Kinetics, 1996.

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

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

WILLIAMS, M., GRINNELL, R. M., & UNRAU, Y. A. (2005). **Case levels design.** En R. M. Grinnell & Y. A. Unrau (Eds.), Social work: Research and evaluation. Quantitative and qualitative approaches (7.a ed., pp. 171-184). New York: Oxford University Press.