



DIFERENÇA QUE CONTA: UM ABORDAGEM DE GÊNERO NO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE

Mariana Dórea F Pinto¹
Maria Helena Santana Cruz²

Resumo: O estudo tem a finalidade de verificar a existência de desigualdade de gênero nas opiniões emitidas por docentes mulheres e docentes homens da Universidade Federal de Sergipe (UFS) no curso de Ciências Contábeis. O método do Estudo de Caso foi considerado adequado ao tipo de análise qualitativa, objetivando capturar o esquema de referência e a definição da situação dos(as) participantes em estudo e identificar fatores particulares ao caso e que possam levar a compreensão do fenômeno. O acesso aos(as) 14 docentes homens e mulheres do curso de Ciências Contábeis, ocorreu através de questionários com questões abertas e fechadas, no período de 1 de agosto de 2015 a 8 de novembro de 2015. Os resultados indicaram que há formas sutis de discriminação profissional, entre outros, das mulheres no curso de Ciências Contábeis, exigindo delas esforço adicional para terem o mesmo reconhecimento que os homens.

Palavras-chaves: Gênero. Educação. Trabalho. Contabilidade.

224

Abstract: The study aims to verify the existence of gender inequality in the opinions expressed by both male and female professors at the Federal University of Sergipe (UFS) in the course of Accounting. The method of the case study was considered appropriate to the type of qualitative analysis aiming to capture the reference scheme and the definition of the status of the participants in the study and identify particular factors to the case and can lead to understanding the phenomenon. Access to the 14 professors of both genders of the Accounting course occurred through semi-structured interviews from 1 August 2015 to 8 November 2015. The results indicated that there are subtle forms of professional discrimination against women in the course of Accounting, requiring them to make additional efforts to have the same recognition as men.

Keywords: Gender. Education. Job. Accounting.

INTRODUÇÃO

Nesses últimos anos, observa-se no mercado de trabalho contábil uma crescente participação das mulheres. Segundo dados apontados pelo site do Conselho Federal de Contabilidade em 08 de novembro de 2015, a taxa de participação delas passou de 37% em 2008, para 42,13% em 2015. Ainda que isso signifique um avanço importante da

¹ Mestre e doutoranda em Educação pela UFS.

² Doutora em Educação pela UFBA.



inserção feminina no mundo do trabalho, é necessário analisar as dificuldades para entrar nesse mercado e nele permanecer.

Este estudo sob a abordagem de gênero objetiva trazer à luz, as percepções de docentes da Universidade Federal de Sergipe (UFS/SE) do curso de Ciências Contábeis, onde as mulheres são a minoria, em uma área tradicionalmente caracterizada pela presença masculina. A entrada de mulheres em certas profissões, antes consideradas “masculinas”, é consolidada como uma construção social e não como um fenômeno natural. Com isso, o enfoque de gênero possibilita compreender as imagens construídas socialmente, caracterizadas por mitos, preconceitos, estereótipos, elementos que estruturam a divisão sexual e a organização do processo de trabalho, causando na maior parte, as oportunidades e a forma de inserção de homens e mulheres no mundo do trabalho.

Em pesquisas realizadas pelo IBGE (2014), a escolaridade média da população cresceu de 6,4 para 7,7 anos de estudo, considerando uma faixa etária de 25 anos ou mais. No mesmo período, ampliou também o acesso à faculdade dos estratos mais baixos de renda, mas, ainda, com o mesmo nível de escolaridade seja maior e favorável à mulher, não garante a elas igualdade de gênero no mercado de trabalho. A diferença entre os salários, no mesmo cargo e função, entre os sexos, continua a existir, apesar de ter diminuído. Em 2013, para cada R\$ 100,00 que um homem ganhava, as mulheres recebiam R\$ 77,10. Em 2014, esse valor subiu para R\$ 81,40, com um aumento de 5,3%, segundo dados do Dieese.

Outra questão a ser refletida é a participação das mulheres na produção do conhecimento e no universo da ciência, a qual aponta a segregação por sexo em diversas áreas. Os homens têm procurado os cursos de graduação tais como engenharia, computação, tecnologia e indústria, sendo na maior parte as áreas de exatas. A concentração de homens, nestas áreas, chega a 79,9%, segundo dados do INEP (2010) apud Lima (2013). As áreas relacionadas ao “cuidar”, continuam sendo bastante procuradas pelas mulheres, por exemplo, os cursos de serviço social, odontologia, medicina, psicologia, entre outros. O mundo do trabalho tem provocado a intensificação de novos arranjos familiares, de novas reivindicações sociais e culturais, da constituição de novas relações entre homens e mulheres, ainda que estas questões se manifestem, de imediato, apenas de forma disfarçada.



Esse estudo concorda com a Segnini (1998, p.150):

Apesar da existência de legislação garantindo igualdade no tratamento para ambos os sexos, a segmentação dos postos de trabalho exprime desigualdades nas relações de gênero e constrói “guetos” femininos de trabalho.

REFLEXÕES SOBRE GÊNERO, PATRIARCADO E QUALIFICAÇÃO

Os principais motivos que levam a mulher ao mercado de trabalho estão, cada vez mais, voltados à necessidade de exercer a vida pública, a fim de obter uma autonomia financeira e de ajudar na renda familiar. As estatísticas informam que as mulheres estão se inserindo muito mais no mercado de trabalho, indo além do típico universo doméstico e familiar, onde, de fato, a casa e a família não são mais seus interesses e afazeres exclusivos. Elas estão presentes e atuantes no ambiente coletivo, no “mundo exterior”, no mercado de trabalho, na comunidade – tudo isso agora lhes pertence. Na verdade, elas saíram de seus “casulos”, já que estes se tornaram insuficientes para seus projetos de vida. As mulheres querem e estão conquistando independência e autonomia, estão determinando o seu próprio caminho e seu lugar no mundo. Ou seja, o “exterior” não é mais um mundo à parte. Além do casamento e da maternidade, a mulher tem priorizado outras posições, como o reconhecimento profissional e a segurança financeira, tentando consolidar uma carreira profissional ao papel reprodutivo.

Neste sentido, procura-se desenvolver a análise dos diferentes lugares de poder que mulheres e homens ocupam no mundo do trabalho e que devem ser identificados, para compreender como o trabalho repercute de forma diferenciada na construção das identidades, de acordo com o sexo. Identidade e diferença não são condições essenciais aos gêneros ou às culturas, não sendo possível reduzi-las a algo fixo, estável, único, definitivo, homogêneo. Elas só podem ser percebidas como construção, efeito, processo de produção e ato performativo. Pensar os estudos de gênero tem o objetivo de buscar teorias interdisciplinares do refletir a “construção das diferenças e da igualdade, da universalidade e da particularidade” (SOUZA, 2007), ao inserir nas novas dimensões de tempo e espaço modernos, ao discutir as noções estabelecidas, ao possibilitar que novas



categorias de análise aflorem ou recebam outra ênfase como, por exemplo, a família e o trabalho.

Segundo Saffioti (1987, p.11):

É de extrema importância compreender como a naturalização dos processos socioculturais de discriminação contra a mulher e outras categorias sociais constitui o caminho mais fácil e curto para legitimar a “superioridade” dos homens, assim como a dos brancos, a dos heterossexuais, a dos ricos.

Além disso, Matos (2009, p.284):

Os estudos de gênero procuram mostrar que as referências culturais são sexualmente produzidas, através de símbolos, jogos de significação, cruzamentos de conceitos e relações de poder, conceitos normativos, relações de parentesco, econômicas e políticas.

As relações de poder citadas estão relacionadas às representações dominantes que se estabelecem na sociedade, tidas como naturais e incontestáveis.

As divisões entre os sexos vão-se assim reproduzindo, e mesmo acentuando e reforçando, no mundo do trabalho, quer ao nível dos símbolos culturais, quer ao nível dos conceitos normativos, estruturas institucionais e identidades pessoais que, por meio de um processo de construção social, definem os papéis masculinos e femininos e os articulam numa teia de relações de poder (Acker, 1989).

227

Não se pode perder de vista que gênero diz respeito às relações de poder e, por conseguinte, torna-se relevante esclarecer o conceito de poder, considerando-se que cotidiano e poder fundamentam as análises das relações de gênero que se desenvolvem no trabalho. Como na perspectiva dos papéis há uma ênfase na interação, ela não necessariamente exclui “os homens” (SCOTT, 1995, p.1).

Essa categoria de gênero, que está em construção teoricamente tem como finalidade principal questionar as relações de poder, as quais, no nosso estudo, são claramente assimétricas nas relações sociais.

Para Joan Scott (1995) apud Figueiredo (2008, p. 10):

A categoria gênero surge para ir de encontro ao determinismo biológico existente nas relações entre homem e mulher. Para a autora, gênero define-se por ser um elemento constitutivo de relações fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, sendo o gênero na verdade um primeiro modo de dar significados às relações de poder.



Percebe-se que tal categoria representa o conjunto de identidades, papéis e estereótipos construídos ao longo da história. Sendo assim, segundo Figueiredo (2008, p. 9):

Gênero é considerado como um fenômeno histórico e social, pois é construído pela própria sociedade e em ampla articulação com o desenvolvimento e reprodução da mesma, expressando “modos de ser”, ou seja, expressa o padrão de organização de determinada sociedade. Propaga a forma como cada cultura aborda as diferenças sociais entre os sexos, configurando imagens e identidades masculina e feminina.

Segundo Scott a categoria de gênero:

[...] repousa sobre a relação fundamental entre duas proposições articuladas entre si: a) o gênero é um elemento constitutivo das relações sociais, fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos; b) o gênero é uma forma básica de representar as relações de poder (SCOTT, 1995, p.42).

Para Scott (1995, p. 4) o gênero “é uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado”. Segundo Butler (2012, p. 12), na visão pós-estruturalista:

228

O conceito de gênero exige um conjunto interdisciplinar e pós-disciplinar de discursos, com vistas a resistir à domesticação acadêmica dos estudos sobre o gênero ou dos discursos sobre as mulheres, e de radicalizar a noção crítica feminina.

Sendo assim, Louro (1997) e Butler (2012) aproximam-se dos conceitos foucaultianos ao definir o gênero, não apenas como uma construção social, mas, sobretudo, como um discurso, e discursos que formulam “verdades”, sempre baseados numa relação de poder, sendo desta forma que o conceito de gênero é produzido. Nesse sentido, o corpo, o gênero e também a sexualidade são construções históricas, culturais e sociais, não sendo apenas uma questão pessoal, mas “social e política” (LOURO, 2000, p. 10).

O caráter da diferença atribuído às mulheres se situa especialmente no campo representacional e, por conseguinte, a segregação por sexo no trabalho é um processo que não se limita a indicar o lugar de homens e mulheres nas estruturas ocupacionais, perfis de qualificação e tipos de postos de trabalho. A qualificação, por exemplo, é uma construção social, onde o mercado de trabalho é, muitas vezes, sexista. Esse mercado é



um processo de construção de categorias que estruturam a definição de postos de trabalho e de perfis de qualificação e de competências por segmentação sexual.

Nesta perspectiva segundo Cruz (2005), é na análise das qualificações sociais ou tácitas são percebidas como habilidades adquiridas pelas mulheres, nas esferas da reprodução combinadas aos saberes formais/explicítos são, posteriormente, apropriadas pela sociedade capitalista, possibilitando a intensificação da produtividade e da criação de excedente. A discussão da questão feminina, frequentemente naturalizada, em especial no que se refere ao trabalho, passa pela compreensão das construções sociais que configuram as diferenças de gênero, as construções sociais das qualificações, das capacidades inscritas nos corpos, vistos como aptos para algumas tarefas, inaptos para outras.

[...] Tal como a esfera doméstica e familiar da reprodução, as qualificações e o saber/fazer que lhe é inerente, é uma construção, o que se estende à identificação entre os lugares e saberes femininos e masculinos como natureza e cultura, corpo e razão.” (CRUZ, 2005, p.103)

229

A abordagem das qualificações sociais femininas faz com que o (a) pesquisador (a) reflita os aspectos culturais e os processos de socialização que fortalecem o sistema patriarcal; conheça os processos coletivos de construção de qualificações e qualidades de gênero; discuta as ideologias e as identidades diferenciadas.

Segundo Roggero (1998, p. 2):

A qualificação passa, então, por transformações que vão desde a formação educacional, complementando-se pelo próprio trabalho e nas diversas instâncias culturais da sociedade, impregnadas pela ideologia do capital.

Ainda:

A qualificação para o trabalho é entendida enquanto relação social (de classe, de gênero, de etnia, geracional), que se estabelece nos processos produtivos, no interior de uma sociedade regida pelo valor de troca. Isso quer dizer que os conhecimentos adquiridos pelo/a trabalhador/a através de diferentes processos e instituições sociais – família, escola, empresa, etc. – somadas às suas habilidades, também adquiridas socialmente, acrescidas de suas características pessoais, de sua subjetividade, constituem um conjunto de saberes e habilidades que significa, para ele/ela, valor de uso. (SEGNINI, 1998, p. 157)



Os processos de mudança cultural são muito lentos. Ainda assim, para aqueles setores mais desenvolvidos do ponto de vista técnico científico observamos novas práticas de gestão como: a valorização dos altos níveis de escolaridade nas normas de contratação; valorização da mobilidade e do acompanhamento individualizado da carreira; novos critérios de avaliação que valorizam as competências; estímulo à formação contínua e a desvalorização de antigos sistemas de hierarquização e classificação, ligando a carreira ao desempenho e à formação.

Isso significa que não se pode analisar o uso da formação de trabalho de mulheres sem considerá-lo não somente do ponto de vista da lógica do capital, mas ainda através de processos de dominação social, política e ideológica. Os processos de mudança cultural são muito lentos. Nesse contexto, conforme Figueiredo (2008) “no espaço e tempo desta pesquisa, evidenciar-se-á que a subordinação feminina e a divisão sexual do trabalho parecem ser duas faces da mesma moeda.

Uma das estruturas mais antigas e que ainda perdura nos dias atuais, ainda forte, nas sociedades, é o patriarcalismo. Ele é caracterizado por uma autoridade, imposta institucionalmente, do homem sobre a mulher e filhos no âmbito familiar. Os relacionamentos interpessoais e, conseqüentemente, a personalidade, também são marcados pela dominação que tem sua origem na cultura e instituições do patriarcalismo. (ELIAS & SCOTSON, 2000)

Patriarcado traz implícita a noção de relações hierarquizadas entre seres com poderes desiguais (SAFFIOTI, 2001). É ele que traz as ferramentas explicativas para as desigualdades. As diferenças sexuais presentes no ser macho ou fêmea são transformadas em subordinação histórica das mulheres. “Gênero é um empreendimento realizado pela sociedade para transformar o ser macho ou fêmea em homem ou mulher”. (LIMA JUNIOR, 2001. p. 1).

Para compreender relações de gênero é necessário, sempre, levar em consideração o período histórico que está sendo estudado. É provável encontrar concepções diferenciadas de relações de gênero, alterando-se apenas a periodicidade. Em quase todas as sociedades humanas, gênero é elaborado de forma hierarquizada, ou seja, dando maior poder aos homens.

Analisando como se estabelecem essas relações entre os sexos opostos, é possível notar como as desigualdades são construídas historicamente numa relação de exploração-



dominação e privilégio dos homens em detrimento das mulheres. Isso quer dizer que os valores e ideias existentes na sociedade sexos.

Essa naturalização dos processos socioculturais legitima a discriminação da mulher, do negro, do pobre e do homossexual, e constitui o caminho mais fácil e curto para ratificar a “superioridade” dos homens, assim como a dos brancos, a dos ricos e a dos heterossexuais (SAFFIOTI, 1987).

Nesse contexto, é claro que o motivo da baixa participação feminina em alguns espaços públicos, na chefia de grandes empresas e na ciência é socialmente construído, como não faz parte da “natureza” da mulher.

Todas as categorias sociais discriminadas, de tanto ouvirem que são inferiores, passam a acreditar em sua própria “inferioridade”. É comum encontrarmos negros, pobres e mulheres acreditando que, de fato, são menos capazes.

BREVE HISTÓRICO SOBRE A CONTABILIDADE E O CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS EM SERGIPE

231

Examinando a trajetória da Contabilidade, observa-se que, de fato, ela tende a refletir as características do ambiente socioeconômico em que está inserida. O conhecimento contábil sofreu um grande impulso, com a Revolução Industrial, na medida em que as organizações passaram a requerer informações mais sofisticadas para apoiar seus sistemas gerenciais. A expansão da demanda começou a exigir aporte de capital externo e, conseqüentemente, a geração de relatórios contábeis voltados para novos agentes interessados em conhecer a situação financeira das empresas. A partir de então, a Contabilidade passou a contribuir de forma mais incisiva para a democratização das informações econômicas, fornecendo dados para subsidiar decisões de instituições financeiras, acionistas, fornecedores, governo, etc.

No Brasil, a evolução da Contabilidade também está relacionada ao desenvolvimento socioeconômico, tendo como marco inicial um Alvará expedido por D. João VI, em 1808, através do qual determinou-se que as contas da “Fazenda Real” fossem escrituradas de acordo com o método das partidas dobradas. Há quem considere, porém, que o primeiro referencial histórico é a organização da Contabilidade Pública realizada



por volta de 1830. Com o início do desenvolvimento industrial e a chegada de investimentos estrangeiros, a Contabilidade começou a se modernizar, sobretudo em função da influência de Contadores oriundos da Inglaterra e dos Estados Unidos, que foram contratados pelas multinacionais para elaborar relatórios contábeis de acordo com as regras adotadas nas respectivas matrizes.

Tais aspectos favorecem a compreensão do atual estágio de evolução do conhecimento contábil e conexões de vetores socioeconômicos, políticos e culturais. A globalização econômica e a disseminação das inovações tecnológicas e organizacionais; as transformações no papel dos estados; a disseminação do individualismo como valor nas sociedades contemporâneas; e o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho contribuíram para a construção de uma nova realidade do trabalho.

Apenas em 1871:

Com o início das aulas no colégio Atheneu Sergipense, e após o regulamento de 24 de outubro de 1870, do Presidente Tenente Coronel Francisco José Cardoso Júnior, é que a educação teve uma reforma que causou transformações significativas para o ensino de Contabilidade no estado.

O Presidente Cândido da Cunha Leitão, por ato de 10 de junho de 1871, criou cursos noturnos que funcionaram anexos ao Atheneu e que “compreendiam o ensino de gramática nacional, língua francesa, comércio e escrituração mercantil, desenho linear e primeiras letras (NUNES, 1984, p.118).

232

Essa reforma se coloca justamente após a vigência do Código Civil brasileiro de 1850, que previa a obrigatoriedade da manutenção da escrituração contábil, o que deu um impulso para o ensino de Contabilidade em Sergipe. Faz mais de 50 (cinquenta anos) que o Curso de Ciências Contábeis foi instituído, em 1956, sob a diretriz da antiga Faculdade de Ciências Econômicas de Sergipe. Em 1968, houve a incorporação da Faculdade de Ciências Econômicas com a instituição da Universidade Federal de Sergipe, agregando o quadro funcional e de professores, através da Portaria nº 117, de 16 de dezembro de 1968, assinada pelo Magnífico Reitor, Dr. João Cardoso Nascimento Júnior. Fato que revigorou o funcionamento do Curso de Ciências Contábeis, cujo primeiro vestibular veio a ocorrer no ano de 1971. A partir daí seu funcionamento passou a ser regular e ininterrupto.

O Departamento de Ciências Contábeis passou a ter personalidade própria, a partir de 9 de janeiro de 1990, através a Resolução nº 01/90/CONSU, pela qual o Conselho Universitário autorizou a formação de Departamentos para o funcionamento dos Cursos



de Administração e Ciências Contábeis. O Curso Superior de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Sergipe foi estruturado com o objetivo de oferecer aprendizado na área da Contabilidade com o objetivo de formar bacharel em Ciências Contábeis para atuar nas áreas de auditoria, perícia contábil, assessoria contábil, consultoria empresarial e pública. De acordo com a Resolução CNE/CES 10, de 16 de dezembro 2004, do Conselho Nacional de Educação, da Câmara de Educação Superior, que institui às Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, quanto às competências e habilidades, os bacharéis em Ciências Contabilistas deverão ser capazes de:

- utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem próprias das Ciências Contábeis e Atuariais;
- demonstrar uma visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;
- elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;
- aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis;
- desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;
- exercer suas funções com expressivo domínio das funções contábeis e atuariais que viabilizem aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno cumprimento da sua responsabilidade, quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas da sua gestão perante a sociedade.
- gerar, também, informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania;
- desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial; e,
- exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais (CES/CNE 10/2004).

233

A estrutura do currículo do curso de Ciências Contábeis é gerenciada dentro de fundamentos e pressupostos de uma educação de qualidade, com o propósito de formar um profissional ético e que atenda às necessidades do mercado de trabalho e um cidadão comprometido com a sociedade em que vive.

O curso, atualmente, conta com um corpo docente de 14 docentes (sendo 05 mulheres e 09 homens), 02 técnicos administrativos (sendo do sexo masculino), e uma bolsista. Atualmente, temos 577 alunos, sendo 42% de mulheres e 58% de homens. Anualmente entram 100 alunos.



É importante registrar que o curso de Contábeis da UFS vem obtendo conceito “B” nas avaliações da qualidade do processo de formação, conforme dados divulgados em 2008, pelo INEP. A estrutura do currículo do curso de Ciências Contábeis é gerenciada dentro de fundamentos e pressupostos de uma educação de qualidade, com o propósito de formar um profissional ético e que atenda às necessidades do mercado de trabalho e um cidadão comprometido com a sociedade em que vive.

Para tanto, a formação desses profissionais demandará uma maior atenção para assegurar o mínimo necessário ao cumprimento de suas funções. Perante o prazo atual dos cursos superiores, torna-se difícil atingir tal objetivo, sendo imprescindível uma formação complementar, advinda de cursos de pós-graduação, extensão, treinamentos, publicações, intercâmbios, congressos, encontros, seminários, internet, etc.

METODOLOGIA E ALGUNS RESULTADOS

O estudo de caso, de natureza qualitativa, foi realizado com 14 docentes do curso de Ciências Contábeis da UFS/São Cristóvão, no período de 1 de agosto de 2015 a 8 de novembro de 2015.

A opção metodológica do estudo de caso foi devido à necessidade de conhecimento de situações concretas de trabalho com a finalidade de observar as relações sociais entre os sexos feminino e masculino, onde pudessem ser apontados elementos capazes de informar análises globalizantes; ou seja, que contribuíssem para a melhor compreensão das relações de trabalho.

A coleta de dados foi realizada com a distribuição de questionários enviados por e-mail a todos(as) docentes do departamento do curso de Contabilidade da UFS/São Cristóvão. Todos os(as) docentes são bacharéis em Ciências Contábeis, registrados (as) junto ao CRC, com mais de 10 anos de profissão.

O universo da pesquisa é composto por 14 professores do departamento de Ciências Contábeis, sendo 5 docentes do sexo feminino e 9 do sexo masculino. Os(as) entrevistados(as) possuem faixa etária entre 29 a 63 anos. Optamos em não identificar os nomes dos(as) entrevistados(as).

O número predominante de homens, no curso, deve-se ao fato da reprodução ideológica de valores e estereótipos sobre papéis e profissões adequadas a homens e



mulheres na sociedade. Por mais que as mulheres tenham tido um crescimento da participação no mercado de trabalho, na escala hierárquica dos postos decisivos a predominância ainda é dos homens. Ademais, conquistar espaço não é sinônimo de ter igualdade: as mulheres ainda fazem dupla jornada, ganham menos que os homens quando exercem a mesma função e, sobretudo, ainda são preteridas na hora da promoção aos cargos de maior poder e prestígio.

Em relação à titulação da investigação em epígrafe, 72% possuem especialização e 28% possuem mestrado dos(as) entrevistados(as). Todas as docentes do sexo feminino possuem mestrado. Sabemos que houve um aumento da escolaridade das trabalhadoras, em muitos momentos e áreas a população feminina chegou a superar o grau de instrução da masculina.

Quanto ao tempo de trabalho, 03 entrevistadas exercem suas atividades de docência a um período inferior a dez anos na Instituição pesquisada, as outras 02 entrevistadas distribuem-se uniformemente, no período compreendido entre 10 e 30 anos de dedicação às atividades de docência. Ressalta-se que 60% das entrevistadas estão em regime de dedicação exclusiva e 40% estão em regime de 40h, podendo (e tem) outro tipo de atividade econômica. Em relação aos entrevistados 67% estão em regime de 40 horas e possuem outra atividade econômica.

Em relação ao estado civil, 80% são casadas, e as outras 20% são solteiras. Quanto à quantidade de filhos, 60% das mulheres não têm filhos. Com isso, percebe-se que apesar de serem casadas não têm interesse em ter filhos, pois algumas justificaram que os filhos atrapalhariam o seu crescimento profissional. Elas acreditam que o fato de exercerem diversas funções (mãe e profissional) gera uma concorrência desigual no mercado de trabalho. Uma entrevistada (E3) argumentou que “seria um fardo”!

Já a situação dos homens é totalmente oposta. Dos entrevistados 55,5% são casados, mas 80% têm filhos, gráfico 3. São provedores de suas famílias e têm filhos, mas são suas mulheres que tomam conta dos filhos. Os dados revelam que, entre as várias mudanças que permeiam o universo feminino, além das alterações de ordem econômica, social e cultural, houve, ainda, queda nas taxas de fecundidade.

Ao serem questionados(as) sobre o espaço que a mulher está adquirindo no mercado de trabalho, foi obtida uma única resposta: Todos(as) acreditam que a mulher tem conquistado cada dia mais seu espaço na Contabilidade. Todos(as) os(as)



entrevistados(as) também disseram que não visualizam, atualmente, nenhum tipo de dificuldade para as mulheres no mercado de trabalho. Para as docentes entrevistadas a dificuldade tem sido de conciliar o tempo entre família, emprego e cuidados pessoais. Como a E5 argumentou:

Acredito que nós mulheres temos nossos interesses. Desta maneira, participamos conforme nossos interesses, em relação à família e trabalho.

Nunca senti uma desigualdade de gênero no curso. Na minha turma se formaram 50% homens e 50% mulheres e pelo que tenho acompanhado todas mulheres (que foram minhas alunas) estão no mercado de trabalho da contabilidade. Agora na minha época de estudante não tinha nem 15% de alunas! E11

Podemos perceber nas respostas, que as entrevistadas tiveram de aprender a equilibrar os problemas domésticos e as necessidades profissionais. Somente duas das mulheres entrevistadas, possuem filhos. Com sua inserção no mercado de trabalho, a mulher assumiu múltiplos papéis. Desta forma, temos que o desdobramento dos novos papéis da mulher teve como consequência uma sobrecarga de funções, uma vez que ela foi levada a “triplas” longas jornadas de trabalho (tarefas dentro e fora do espaço privado).

Desde o surgimento do curso em 1991, somente em 2013 que o cargo de chefia do departamento do curso pesquisado foi ocupado por uma mulher, tendo sido, anteriormente, ocupado por 5 docentes do sexo masculino. No entanto, a docente não conseguiu terminar o seu mandato. Isso porque conseguiu passar no doutorado e ficou sem condições de conciliar o tempo entre ser mãe, esposa, profissional e estudante. Essa jornada de estudante “requer o máximo de dedicação e paciência”, como disse a entrevistada E1. A análise do posto da chefia entre os(as) entrevistados(as) permite constatar que, independentemente da faixa etária, os homens sempre estão em maioria em relação às mulheres. Como podemos observar, é na estrutura hierárquica que se nota melhor as marcas da discriminação sexual do trabalho sob o impacto de uma barreira de poder.

A inserção das mulheres ao trabalho com a contabilidade sempre foi dificultada, seja pelo preconceito que a área impõe às mulheres, seja por elas próprias que, às vezes, se colocam como inferiores aos homens para o desenvolvimento de determinada função.

As mulheres não foram imaginadas como integrantes da história de criação que envolve a Contabilidade. Sempre foi uma área vista tradicionalmente dominada por



homens. A este respeito, as representações ainda revelam resquícios de uma sociedade patriarcal. Essa estrutura tem ressurgido com o desenvolvimento do capitalismo.

[...] o patriarcado é definido como um sistema sexual de poder no qual os homens possuem poder e privilégio econômico e controle sobre o corpo das mulheres através de diversas manifestações (CRUZ, 2005, p. 39).

A discussão em relação ao sistema do patriarcado recorre fortemente à dominação masculina, as diferenças de papéis femininos e masculinos, às relações de poder, principalmente quando se falar em trabalho e qualificação.

Com as nossas coletas de dados, concordamos com Cruz (2005) quando afirma que se privilegiam os homens mais presentes nas ocupações de maior prestígio social, nos quais se encontram em cargos de comando. Cruz também concorda que há exclusão das mulheres nos setores profissionais e de carreiras que comportam um poder técnico decisório, produção do saber, gestão da economia e poder político.

Em relação à questão salarial, não há diferenças no curso analisado. No entanto, os homens pesquisados recebem salários maiores por possuírem outras rendas. Dado da Luiza Carvalho, diretora da ONU Mujeres, as mulheres ainda recebem salários inferiores aos dos homens, pelo menos 30% a menos que os homens.

237

A opinião dos(as) entrevistados(a)s, ao serem questionados(a)s sobre se há desigualdade de gênero no departamento do curso de Ciências Contábeis foi unânime a resposta “nunca presenciei”. No entanto, algumas mulheres, 20%, afirmam que em sala de aula notam diferenças. Uma das entrevistadas informou que precisa se destacar por sua competência, organização e empenho, buscando constantemente novos conhecimentos.

Apesar das mulheres não reconhecerem a desigualdade de gênero em seu ambiente profissional, as discriminações contra a mulher ainda existem e devem ser reveladas como uma maneira de desconstruir as questões que foram naturalizadas pela cultura patriarcal, dificultando ou mesmo impedindo a realização dos seus direitos.

No exercício da docência, as relações de gênero transpassam as relações entre mulheres e homens que trabalham em um mesmo departamento de uma instituição. Mesmo em número reduzido, a entrada de mulheres na contabilidade gerou mudanças nas relações sociais dentro das organizações. Concordamos com a autora Lima (2013):



Como pertencente a uma categoria de análise histórica com aspecto relacional, qualquer estudo que envolve gênero não pode ser conduzido separadamente, pois designa relações sociais entre sexos, estando aí inclusos construções culturais, aspectos estruturais e ideológicos em torno de tais relações.

Um professor entrevistado (E11) informou que na época de estudante somente existia 20% de mulheres em sala, isso a vinte anos atrás. Hoje esse percentual aumentou para 35%.

Pode-se observar que foram consideradas as percepções do sexo feminino e do sexo masculino sobre as questões de gênero, uma vez que, não se pode pensar a história das mulheres sem considerar a dos homens.

A pesquisa resultou formas bem sutis de segregação e preconceito em relação às mulheres na área, uma vez que para que elas tenham o mesmo reconhecimento que os homens, precisam demonstrar um empenho maior no seu trabalho.

Outro ponto foi notar que, com a pesquisa, inconscientemente, as mulheres já estão adaptadas, visto que lidam com a situação de forma omissa e passiva. Discutir sobre o que pensam as mulheres é essencial em estudos como este, de maneira que as diversas situações de desigualdade, ainda impostas pelo sexo, sejam reveladas.

Comprovações como essas necessitam ser desvendadas, a fim de que seja conhecida, em cada área específica, a forma como a segregação por sexo no trabalho se apresenta e provoque soluções para a mudança dessas questões de gênero.

APRECIÇÕES FINAIS

A maior participação das mulheres na atividade econômica e o aumento dos seus rendimentos têm estimulado estudos que evidenciam a sua posição desfavorável no mundo de trabalho, seja pela segregação aos postos de trabalho de pior qualidade, seja pela discriminação salarial sofrida por elas, o que afetaria negativamente o bem-estar tanto das próprias mulheres quanto o de suas famílias (LAVINAS, 1997). Percebe-se que as diferenças entre homens e mulheres são históricas, mas que há um despertar da mulher quando ela tem oportunidades, especialmente aquelas que têm acesso à educação formal. A luta contra os estereótipos e os processos discriminatórios, assim como a defesa da igualdade de oportunidades e o respeito às diferenças não é um caminho simples, uma vez que os mesmos argumentos desenvolvidos para defender relações mais justas,



dependendo da conjuntura e do jogo político em que se inserem, podem ser ressignificadas para validar processos de sujeição e exclusão. Concluímos que ainda há um longo caminho a ser percorrido, que necessariamente, primeiro passa pela tentativa de harmonização dos diversos direitos no âmbito dos países, seguindo para as comunidades deles, chegando a um conjunto mínimo de direitos humanos que possa ser aceito por todos os Estados do mundo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACKER, Joan. Doing comparable worth: gender, class and pay equity. Philadelphia: Temple University Press, 1989.
- BUTLER, Judith. Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade; Trad. Renato Aguiar. 4º ed. Rio de Janeiro: civilização Brasileira, 2012.
- Conselho Federal de Contabilidade. Coordenadoria de Registro Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero. [online] Disponível em: <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>. Acesso em: 8 nov. 2015.
- BRASIL, Ministério da Educação e Cultura. Resolução nº 10, de 16 de dezembro de 2004. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Ciências Contábeis, Bacharelado, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.crcsp.org.br/portal_novo/legislacao_contabil/resolucoes/Res10_cne.htm. Acesso em: 05 jan. 2016.
- CRUZ, Maria Helena Santana. Trabalho, Gênero, Cidadania: Tradição e Modernidade. São Cristóvão: 1º ed. Aracaju: Fundação Oviêdo Teixeira, 2005.
- ELIAS, Norbert & SCOTSON, John L. Os Estabelecidos e os Outsiders: Sociologia das Relações de Poder a partir de uma Pequena Comunidade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. SIS 2009: em dez anos, cai de 32,4% para 22,6% o percentual de famílias vivendo com até meio salário mínimo per capita. 9 out. 2009. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1476eid>. Acesso em: 15. out. 2015.
- _____. SIS 2010: Mulheres mais escolarizadas são mães mais tarde e têm menos filhos. 17 set. 2010. Disponível em: <<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=1717>>. Acesso em: 15 out. 2015.
- LAVINAS, L. Emprego Feminino: o que há de novo e o que se repete? In: Dados, vol. 40, nº 1, 1997.
- FIGUEIREDO, Mariana Dórea. O mercado de trabalho e a participação das contadoras que atuam nas empresas de Auditoria Independente do estado de Sergipe. In: Anais do 18º Congresso Brasileiro de Contabilidade; 2008, ago 24-28; Gramado, RS. Artigo 280.
- LIMA JUNIOR, Luiz Pereira de. Gênero e Educação. Conc. João Pessoa, v.4, n 6, p.1-180 Jul./Dez. 2001 Disponível em:



- http://www.adufpbjp.com.br/publica/conceitos/6/art_01.PDF. Acesso em: 01 jun. 2004.
- LIMA, Michelle Pinto. As mulheres na Ciência da Computação. Revista de Estudos Feministas, Florianópolis, v. 21, n.3, dez. 2013.
- LOURO, Guacira Lopes. Gênero, Sexualidade e Educação: Uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.
- _____. Currículo, gênero e sexualidade. Portugal. Porto Editora, 2000.
- NUNES, Maria Thetis. História da educação em Sergipe. Sergipe: Editora Paz e Terra, v. 13, 1984. (Coleção Educação e Comunicação)
- ROGGERO, Rosemary. Uma Leitura Sobre o Desenvolvimento do Setor Terciário no Movimento Contemporâneo do Capital. Boletim Técnico do Senac. vol. 24. n.3. set/dez. 1998.
- SAFFIOTI, H. Gênero e patriarcado. Inédito, jan/ 2001.
- O poder do macho. São Paulo: Moderna, 1987.
- SCOTT, Joan. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. In: Educação e Realidade. Porto Alegre. v.16. n.2, jul/dez. 1995.
- SEGININI, Liliana Rolfsen Petrilli. Relações de gênero no trabalho Bancário informatizado. Cadernos Pagu, nº 10, Campinas (SP), 1998 pp.147-168.
- SOUZA, Silmere Alves de. Atitude investigativa: procedimentos qualificador da formação e atuação do Assistente Social numa perspectiva crítico-dialética. São Cristóvão, 2007. [online] http://bdtd.ufs.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=58. Acesso em: 30 abril 2015.