

NOTAS SOBRE DESIGUALDADES DE GÊNERO NO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE

Mariana Dórea Figueiredo Pinto*
Maria Helena Santana Cruz**

Resumo

O presente artigo é um recorte de uma investigação com abordagem quali-quantitativa sobre os/as docentes do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Sergipe (UFS). Tendo como objetivo analisar as desigualdades de gênero, a pesquisa foi realizada no período de agosto a novembro de 2015, através de questionários com questões abertas e fechadas, com todos/as os/as contabilistas do curso, sendo 13 no total. A análise dos dados, através da Análise de Conteúdo, permitiu compreender os motivos que levaram homens e mulheres a escolher a Contabilidade, uma área que já foi considerada tipicamente masculina, além de apontar formas sutis de discriminação e segregação das mulheres no curso de Ciências Contábeis, exigindo delas um esforço adicional para terem o mesmo reconhecimento que os homens.

Palavras chaves: Relações de Gênero. Contabilidade. Ensino Superior.

Abstract

The present article is a cut of an investigation with a qualitative-quantitative approach on the professors of the course of Accounting Sciences of the Federal University of Sergipe (UFS). Aiming to analyze gender inequalities, the survey was conducted in the period from August to November 2015, through questionnaires with open and closed questions, with all the accountants of the course, being 13 in total. The analysis of the data, through Content Analysis, made it possible to understand the reasons that led men and women to choose Accounting, an area that was once considered to be masculine, in addition to pointing out subtle forms of discrimination and segregation of women in the course of Accounting Sciences, Requiring of them additional effort to have the same recognition as the men.

Keywords: Gender Relationships. Accounting. Higher education.

* Doutoranda em Educação pela Universidade Federal de Sergipe, Mestre em Educação e graduada em Ciências Contábeis. Professora da Universidade Federal de Sergipe E-mail: maridpinto@gmail.com

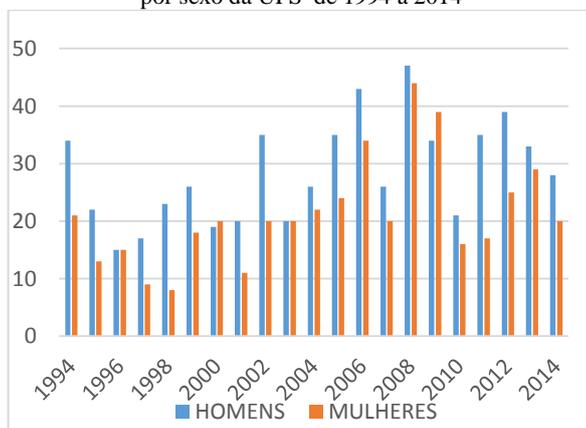
** Professora Emérita da Universidade Federal de Sergipe. Pós-Doutorado em Sociologia da Educação, Doutora e Mestra em Educação (UFBA). Líder do Grupo do diretório de Pesquisa do CNPq: Educação, Formação, Processo de Trabalho e Relações de Gênero. E-mail: helenacruz@uol.com.br

Introdução

Ao longo dos anos, a participação feminina no mercado de trabalho e na academia da Contabilidade tem crescido. Segundo dados apontados pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2015), elas representam, atualmente, 41% das profissionais (técnicas e bacharéis) no Brasil. Ao todo são cerca de 133.581 mulheres contadoras (bacharéis em Contabilidade) em plena atividade, o que indica uma significativa mudança no perfil profissional das contabilistas. Em Sergipe, o conselho tem 2.247 bacharéis em Ciências Contábeis ativos/as registrados/as, dos/as quais 1.125 (50,02%) são homens e 1.122 (49,98%) são mulheres.

O curso de Ciências Contábeis tem um histórico de ser um curso predominantemente masculino. Na Universidade Federal de Sergipe (UFS) não é diferente, porém, nota-se que sempre houve mulheres e que, em alguns períodos, houve um equilíbrio na quantidade, comparativamente ao sexo masculino, conforme o gráfico 1.

GRÁFICO 1 - Quantitativo de egressos do curso de Ciências Contábeis por sexo da UFS de 1994 a 2014



Fonte: DAA - UFS. Acesso: 22 maio 2016.

Os números divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) de 2014, apontam um crescimento expressivo de mulheres no ensino universitário: as mulheres com 16 anos ou mais de idade, 18,8% possuem Ensino Superior completo, enquanto para homens, na mesma categoria, esse percentual é de 11%. Da mesma forma que as mulheres

são maioria para Ensino Médio completo ou Superior incompleto: 39,1% das mulheres se enquadram nessa categoria, contra 33,5% dos homens.

Segundo Casa Nova (2014):

[...] as mulheres já representam a maioria no ensino superior: são 56,9% dos estudantes matriculados e 61,1% dos concluintes em 2011 (Resumo Técnico – Censo da Educação Superior de 2011, 2013). Especificamente no curso superior em Ciências Contábeis, representavam, em 2012, 58% dos matriculados (CASA NOVA *apud* SILVA 2016, p. 22).

Conforme Bonelli (2016, p. 266), a intensa participação feminina nos cursos superiores veio com “[...] a efervescência econômica das privatizações de grandes empresas públicas, que ampliaram muito as especializações, em particular no direito empresarial [...]”. Para a contabilidade isso não foi muito diferente. A quantidade de mulheres aumentou em um universo que sempre foi predominado pelo sexo masculino.

Não obstante o aumento do quantitativo de mulheres no mercado de trabalho e no curso de Ciências Contábeis, a cultura androcêntrica da profissão, o patriarcado e as dinâmicas de mudança do mercado de trabalho ainda parecem afetar as suas relações sociais. Ainda que isso signifique um avanço importante da inserção feminina no mundo do trabalho, é necessário analisar as relações que são construídas nos espaços sociais.

A primeira mulher a representar o Conselho Federal de Sergipe (CFC), Maria Clara Cavalcante Bugarim, foi em 2006. Ela exerceu dois mandatos e, atualmente, é a Presidente da Academia Brasileira de Ciências Contábeis (ABRACICON). Para ela, a Contabilidade é uma área que permite a conciliação dos afazeres domésticos e por isso que a participação feminina tem crescido. “[...] infelizmente, elas ainda não têm as mesmas condições que os homens, pois ganham menos nas mesmas tarefas, apesar dessas diferenças estarem diminuindo”. (ABRACICON, 2015).

Em um estudo de Coelho (2015), em relação à distribuição dos/as pesquisadores/as, tabela 1, por sexo, na condição de liderança, no período de 2004 a 2010, junto ao CNPq, observa-se que também há um equilíbrio nos cargos de poder e prestígio e que há uma ascensão na participação das mulheres. No caso do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Sergipe de São Cristóvão, o Grupo é liderado por 01 mulher e foi formado em 2011 com participação de 10

docentes, sendo 05 professoras e 05 do sexo masculino. Fazem parte do grupo todas as docentes e somente 01 professor do curso de Ciências Contábeis. Os outros 09 professores são de outros cursos da UFS.

Tabela 1 – Distribuição Percentual dos Pesquisadores por Sexo, segundo a condição de liderança – 2004 a 2010

Períodos	Homens%	Mulheres%
2004	59	41
2006	57	43
2008	55	45
2010	45	54

Fonte: Coelho (2015, p. 34)

Este estudo, sob a abordagem de gênero, objetiva caracterizar o perfil de docentes da Universidade Federal de Sergipe (UFS/SE) do curso de Ciências Contábeis e suas percepções sobre as desigualdades de gênero, em uma área tradicionalmente caracterizada pela presença masculina. Apesar do expressivo crescimento na participação feminina e o entendimento de que as oportunidades se equilibraram entre homens e mulheres, há uma necessidade em analisar como são as relações entre os sexos.

De acordo com Thome (2012), em todas as áreas do mercado de trabalho existe segregação de gênero, considerando as diferenças regionais e culturais. Para a autora, essa segregação gera a divisão sexual do trabalho mais acentuada, tanto no processo de qualificação como no de requalificação, sob o enfoque das teorias da dominação. Esta constatação é preocupante:

[...] uma vez que partir de generalizações sobre o gênero da força de trabalho, considerando o universo apenas como masculino, pode gerar equívocos. Essas questões dizem respeito à existência de trabalhos considerados femininos, na esfera reprodutiva, e trabalhos considerados masculinos, na esfera produtiva. O trabalho masculino é considerado de maior valor que o trabalho considerado tipicamente feminino. Tudo isso em decorrência da dominação dos homens sobre as mulheres (HIRATA, 1994, p. 136).

Essas diferenças sexuais no trabalho foram naturalizadas como “qualificações” masculinas e “talentos” femininos (LOBO, 1992). Esses talentos são as habilidades com que as mulheres já nascem, ou seja, são inatas. A qualificação é considerada como capacidade intelectual (cogitada como característica masculina). Kergoat (1986) contesta a proposição ao evidenciar que as habilidades, ditas inatas (talentos) do trabalho feminino, fazem parte de um processo de

formação, fruto da cultura e não da natureza. Os talentos (minúcia, destreza, precisão) para o desempenho do trabalho, considerados habilidades inatas às mulheres, contribuíram para o processo de desvalorização da sua força de trabalho a postos secundários nos mais diversos setores da produção, acentuando-se ainda mais, na visão de Hirata (1994), nesta etapa de flexibilização (KERGOAT, 1986).

A escolha de uma profissão está relacionada com a concepção que o sujeito tem de si e sobre as experiências vividas, através de um grupo social com as mesmas questões. A carreira se desenvolve dentro de um grupo e diz respeito à trajetória seguida por um indivíduo no interior das organizações de trabalho, incluindo tanto os empregos ocupados como as mudanças de percepções e de sentido que os indivíduos dão à sua tarefa e que permitem uma identificação com o seu trabalho (PETRARCA, 2015, p. 169). A escolha vai envolver um processo de vários momentos da vida do indivíduo desde a influência da família, amigos e professores, a fatores financeiros e oportunidade do mercado de trabalho. Muitos/as escolhem a Contabilidade pelo “prestígio” e “retorno financeiro imediato” que ela possa oferecer. Segundo o depoimento de uma professora pesquisada:

Queria vencer na vida! Eu fiz vestibular em Medicina e fiquei como excedente no 7º lugar. Como não passei no vestibular, fui logo fazer contabilidade em um escritório. Queria ganhar dinheiro rápido! (Professora 7, casada e mãe de bebê de 07 meses).

As mulheres, em sua história, foram forçadas pelo trabalho reprodutivo. Essa distinção, para a citada Hirata (1994), trouxe inúmeras consequências, entre elas, o não reconhecimento, por parte dos empregadores, do trabalho da mulher como um trabalho qualificado. Essa questão foi acompanhada da divisão sexual do trabalho, gerando uma maior concentração de mulheres nas profissões de atividades mais rotineiras, e os homens, naquelas mais inovadoras e qualificadas.

Independentemente de ter uma carreira na vida pública, que de certa forma gera um resultado distinto, as atribuições institucionais sempre têm a marca da “habilidade feminina”, “do cuidar”, da atividade menos qualificada e rotineira, correspondendo aos guetos genderizados (BONELLI, 2016).

Segundo Scott (1990), a categoria gênero considera a subordinação da mulher como uma estrutura de

relações de poder determinada pelo sexo, onde a mulher tem uma posição diferenciada em relação ao homem, seja na família ou na sociedade, através do trabalho. Para a autora, gênero é umas das primeiras categorias construídas sobre a opressão da mulher, envolve aspectos políticos e históricos socialmente produzidos. As relações de gênero corroboram para engendrar práticas orientadas pela ideologia da masculinidade e da feminilidade, estruturadas de acordo com as concepções de cada sociedade.

Embora hoje se reconheça que a conceituação já é uma construção de gênero (BUTLER, 1998) nos termos originais, permite entendermos não apenas “masculino” e “feminino”, mas também “homem” e “mulher”, como categorias socialmente construídas. No plano teórico, o conceito de gênero não substitui a categoria mulher, nem tampouco torna irrelevante pesquisas e reflexões sobre mulheres enquanto um grupo social discriminado. Ao contrário, permite que se pense essa categoria como uma construção social historicamente específica e como essa construção legítima a situação de discriminação, exploração e subordinação das mulheres (SARDENBERG, 1998).

O estudo reúne entrevistas com 13 docentes do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Sergipe (UFS) que estão no mercado de trabalho há mais de 10 anos. É importante destacar que esta pesquisa contribui com reflexões sobre uma temática ainda pouco explorada, apresentando uma carência de estudos que envolvem as categorias de gênero e contabilidade.

Lentes conceituais sobre Gênero e Trabalho no Curso de Ciências Contábeis

A universidade pode ser um ambiente a reforçar o machismo. Neste sentido é preciso desnudar esse cotidiano tornando o invisível, em visível. Foucault já dizia que conhecimento é poder. O feminismo lembra que conhecimento é poder masculino. Como se reproduz, então, essa ciência dos homens? Certamente por mecanismos tão sutis e invisíveis que nem sempre são facilmente identificáveis.

Conforme Bourdieu (2008), a formação cultural e intelectual ocorre por meio de incorporação de *habitus*,

compreendido como um sistema socialmente constituído de disposições – tendências, aptidões, inclinações, talentos – que orientam pensamentos, percepções, expressões e ações, como resultado de um longo processo de incorporação coletiva das condições materiais de sua produção.

O *habitus* é produto da história porque produz práticas individuais e coletivas. Conforme os esquemas engendrados, ele garante a experiência ativa das experiências passadas que, depositadas em cada organismo, sob a forma de esquemas, de percepção, de pensamentos e de ação, tendem de forma mais segura que todas as regras formais e que todas as normas explicitadas garantam a conformidade (BOURDIEU, 2008, p. 90). O *habitus* pode ser definido como um conjunto de esquemas classificatórios geradores de visão e da divisão, confirmando categorias de percepção de um agente, uma matriz de práticas distintivas e distintas: o que deve ser ou o que faz um professor, cientista, operário ou empresário, sua maneira de fazer, o que ler, o que come e veste, entre outras atividades. Na formação do *habitus*, a produção simbólica constitui o vetor principal porque recria as desigualdades de modo indireto, escamoteando hierarquias e constrangimentos.

No exercício da docência, as relações de gênero transpassam as relações entre mulheres e homens contabilistas. Conforme Cruz (2015), o desenvolvimento histórico do conceito de trabalho foi formalmente interpelado nos anos 1970 com o desenvolvimento das pesquisas que introduziram a dimensão sexuada nas análises. É a partir da problemática da divisão sexuada do trabalho e seus conceitos conexos, como o de qualificação, que foram introduzidas a dimensão do trabalho doméstico e a esfera da reprodução¹. Essa reconceituação abrangeu também o trabalho não assalariado, não remunerado, não mercantil e informal. Isso porque o trabalho profissional e trabalho doméstico, produção e reprodução, assalariamento e família, classe social e

¹ Junto com outras que atuam no mesmo campo (na universidade, mas também fora das instituições), algumas pesquisadoras do *Groupe d'Etudes sur la Division Sociale et Sexuelle du Travail* – GEDISST e do *Centre National de la Recherche Scientifique* – CNRS, na França, como D. Kergoat (2002), propuseram uma reconceituação do trabalho, por inclusão no conceito de trabalho a) do sexo social e b) do trabalho doméstico.

sexo social são considerados categorias indissociáveis. Compreende-se que inclusão da equidade de gênero no trabalho, de forma geral, ainda é uma conquista difícil.

As características de gênero são construções socioculturais que variam através da história e se referem aos papéis sociológicos que a sociedade atribui ao que considera “de homem” e “de mulher”. As relações de gênero são frutos de socialização e de experiências vivenciadas entre os diferentes sexos levando a diversos conceitos de gênero.

A palavra gênero surgiu para diferenciar feminino de masculino, pois, o sexo é uma categoria biológica insuficiente para explicar os papéis sociais atribuídos ao homem e à mulher. Como construção social do sexo, gênero foi (e continua sendo) usado, então, por algumas estudiosas, como um conceito que se opunha a – ou complementava a – noção de sexo e pretendia referir-se aos comportamentos, atitudes ou traços de personalidade que a cultura inscrevia sobre o corpo sexuado. (MEYER, 2003, p. 15).

O conceito de gênero foi incorporado às teorias sociais para debater expectativas em torno da feminilidade e da masculinidade, questionando a ideia de que há uma essência que define papéis masculinos e femininos. Vai além do conceito de sexo.

Para definir 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, 1990, p. 42).

Além disso, 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 (MATOS, 2009).

A categoria gênero é uma construção social imposta sobre um corpo sexuado, sobre um determinismo biológico (SCOTT, 1990). Para a autora, gênero define-se por ser “um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder” (SCOTT, 1990, p. 21). As relações de poder citadas estão relacionadas às representações dominantes que se estabelecem na sociedade, tidas como naturais e incontestáveis. Não se pode perder de vista que gênero diz respeito às relações de poder que se desenvolvem no trabalho. Como na perspectiva dos papéis há uma ênfase na

interação, ela não necessariamente exclui “os homens” (SCOTT, 1990).

Pensar gênero é também refletir sobre a divisão sexual do trabalho, decorrente das relações sociais entre os sexos; é saber que essas relações são fruto de uma determinação que os homens são da esfera produtiva e as mulheres da esfera reprodutiva. Estereótipos construídos historicamente e socialmente. Foi uma forma particular da divisão social do trabalho, tendo dois princípios: o hierárquico (um trabalho masculino “vale” mais do que o trabalho feminino) e o princípio de separação (existem trabalhos femininos e trabalhos masculinos).

Percebemos que tal categoria representa o conjunto de identidades, papéis e estereótipos construídos ao longo da história. Sendo assim, gênero é “construído igualmente na economia, na organização política e, pelo menos na nossa sociedade, opera atualmente de forma amplamente independente do parentesco” (SCOTT, 1990, p. 22). Esta inserção da categoria gênero trouxe novas possibilidades de análises, considerando que

O gênero remete, pois, ao discurso sobre o masculino e o feminino, naquilo que parecia ser exclusivamente uma relação técnico-organizativa neutra, isto é, não hierarquizada em função do sexo dos atores. No entanto, a relação de trabalho, como relação social, traz embutida uma relação de poder entre os sexos. Por isso mesmo, a definição de qualificações, de carreiras, de promoções é não só diferente para homens e mulheres, mas remete, em cada situação concreta, às relações de força (LOBO, 1992, p. 262).

As relações de poder podem ser produtoras de diferenciações. Sendo assim, entendemos que as relações sociais que os gêneros estabelecem entre si no espaço da produção e nos demais espaços, correlações de forças cujas regras não se definem no interior destes espaços, mas num embate maior que perpassa toda a sociedade. O poder é um domínio ainda ocupado hegemonicamente por homens, campo no qual não há representatividade feminina de fato, dada a exiguidade de posições efetivamente ocupadas por mulheres. Em outras palavras, o poder sobre as decisões públicas, que deveria ser neutro em relação a gênero, é marcadamente masculino, o que resulta em pouca sensibilidade no mundo político diante de assuntos importantes para a qualidade de vida das mulheres.

A abordagem de gênero permite desvendar as relações sociais existentes no processo de trabalho, em

contextos sociais diferenciados, perceber se as mudanças repercutiram de forma desigual sobre o trabalho segundo o sexo do/a trabalhador/a, e destacar o caráter, muitas vezes, contraditório dos seus posicionamentos e das possíveis variações nas interpretações por eles/as vivenciados. As contribuições sobre gênero formuladas por Scott são fundamentais para se compreender que “as diferenças percebidas entre os sexos se apresentam também como uma forma primordial de significado das relações de poder” (SCOTT, 1990, p.11).

A origem do Curso de Ciências Contábeis no Brasil e em Sergipe

O curso superior de Ciências Contábeis no Brasil foi regulamentado através do Decreto nº 7.988, de 22 de setembro de 1945, com a duração de 4 anos, a princípio, e a implantação do curso em Sergipe ocorreu 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 as 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).

O curso, atualmente², conta com um corpo docente de 13 docentes (05 mulheres e 08 homens) e 02 técnicos administrativos (sexo masculino). São 577 alunos/as, sendo 42% de mulheres e 58% de homens. Anualmente entram 100 alunos/as.

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.

² Dados do departamento de Ciências Contábeis da UFS em 03 jun. 2017.

Metodologia e discussão dos resultados

A metodologia qualitativa, por meio do estudo de caso, permitiu analisar as relações sociais, as experiências, representações e opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem e constroem a si mesmos; possibilitando análises do objeto nas dimensões do tempo/espaço, macro/micro, coletivo/individual, objetivo/subjetivo no atendimento ao público (CRUZ, 2005).

O campo empírico da pesquisa integra o Departamento de Ciências Contábeis da UFS em São Cristóvão, entre 01 de agosto de 2015 a 08 de novembro de 2015. O acesso aos/as respondentes foi mediado por questionários com 13 docentes (05 do sexo feminino e 08 do sexo masculino), na faixa etária entre 34 a 63 anos, bacharéis em Ciências Contábeis, registrados/as junto ao CRC e com mais de 07 anos de profissão.

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, estabelecida social e culturalmente. Corroborando com Celso Ferretti (2010, p. 91), as “circunstâncias de natureza psicológica, social, cultural, econômica, política, assim como as relações sempre mutáveis entre elas” podem influenciar as escolhas profissionais.

Quanto à formação, todos/as possuem especialização, 09 possuem mestrado e 01 doutorado. Todas as mulheres possuem o título de mestre, 01 tem doutorado e 03 são doutorandas. A qualificação/formação acadêmica das docentes supera a dos homens. Em relação ao sexo masculino, somente 04 são mestres e nenhum tem o título de doutor. Para Cruz (2005), a escolaridade indica o potencial da força de trabalho existente nas empresas, em termos de qualificação e da melhor adequação às novas necessidades do mercado de trabalho, permitindo avaliar sua capacidade tecnológica no contexto da economia globalizada, em que ocorrem intensa modernização e reestruturação produtiva. A nossa análise sobre o perfil das contadoras mostra uma boa indicação do efeito da escolaridade para as mulheres.

Quanto ao tempo de trabalho, somente uma entrevistada exerce suas atividades de docência a um período inferior a dez anos na Instituição pesquisada,

07 anos, as outras 04 entrevistadas distribuem-se uniformemente, no período compreendido entre 10 e 30 anos de dedicação às atividades de docência. Ressalta-se que 100% das entrevistadas estão em regime de dedicação exclusiva. Em relação aos homens, 06 estão em regime de 40 horas e possuem outra atividade econômica. A indisponibilidade masculina na esfera doméstica é um fato que limita a “escolha” das mulheres por trabalhos em que possam conciliar as esferas privada e pública. Todas as entrevistadas (com filhos) informaram que preferem ter dedicação exclusiva para conciliar o tempo com as atividades de casa. Elas entendem que é ter “qualidade de vida”.

Prefiro ser DE. Não quero ter mais de duas rendas e sacrificar a educação de meu filho. Prefiro acompanhar o desenvolvimento dele! Ter uma qualidade de vida! (Professora 1, casada e mãe de 01 criança de 5 anos).

Em relação ao estado civil, das 05 mulheres, 04 são casadas. Quanto à quantidade de filhos/as, as 03 entrevistadas têm somente 01 filho/a cada. Para elas, ter mais de um/a filho/a implicaria no crescimento profissional. Elas acreditam que o fato de exercerem diversas funções (mãe e profissional) gera uma concorrência desigual no mercado de trabalho. Uma entrevistada (Professora 3, casada e sem filhos/as) argumentou que “seria um fardo”!

Já a situação dos homens é totalmente oposta. Entre os entrevistados, 55,5% são casados e 100% com filhos/as. Eles são provedores de suas famílias e suas mulheres que tomam contam dos/as filhos/as.

Ao serem questionados/as sobre o espaço da participação feminina no mercado de trabalho, foi obtida uma única resposta: acreditam que a mulher tem conquistado cada dia mais seu espaço na Contabilidade. Todos/as os/as pesquisados/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. A dupla jornada de trabalho continua sendo um obstáculo a ser enfrentado pelas mulheres.

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

família e trabalho (Professora 5, casada e mãe de 02 filhos/as adultos/as).

Mancini (2005) aponta que continua com as mulheres a responsabilidade doméstica e o cuidado com os filhos.

Outro motivo que constitui barreira às mulheres é representado pela presença de filhos pequenos, fator que dificulta a ocupação feminina no mercado de trabalho. Segundo IBGE (2005), somente 47% das mães trabalham com filhos até dois anos, 58% com filhos de 2 a 4 anos em comparação a 65% das mães com filhos com idade com superior a 4 anos (MANCINI, 2005, p. 7).

As duas docentes que têm filhos/as pequenos/as sentem a pressão de conciliar as esferas pública e privada. Para elas, a satisfação na profissão é acompanhada dos custos emocionais na vida familiar resultando, muitas vezes, em frustrações.

Parece que a família tem que ficar em 'segundo plano'. Eu já escutei que estava indo rápido demais. [...] sempre foi assim para mostrar competência e trabalho (Professora 7, casada e mãe de bebê de 7 meses).

Os condicionamentos culturais provenientes da socialização prematura ou a situação particular da mulher em relação à maternidade têm sido destacados como fatores relevantes na hora de explicar as dificuldades das mulheres no desenvolvimento de carreiras científicas.

Quanto à quantidade de projetos de extensão que cada professor/a desenvolve na instituição pode-se observar, segundo tabela 2, que a maior participação é feminina, ressaltando que as coordenações dos projetos são 100% das mulheres do departamento. Desde a existência do curso que os professores somente participam e não assumem as coordenações dos projetos.

Outro ponto que pode ser avaliado, ainda na tabela 2, é que em 2016 houve uma baixa participação das mulheres, uma vez que 01 professora estava de licença, para fazer o doutorado, e outra de licença maternidade.

Tabela 2 – Distribuição Percentual da participação em Projetos de Extensão na UFS – 2013 a 2017.1

Período	Homens %	Mulheres %	Total
2013	42	58	100
2014	22	78	100
2015	20	80	100
2016	59	41	100
2017	12	88	100

Fonte: Elaborada pela autora.

Em relação à produção intelectual (periódicos, livros e anais de eventos), dos/as 13 docentes, somente 03 não

possuem o currículo cadastrado na Plataforma Lattes. Todos os 03 são do sexo masculino. Entre os/as 13 respondentes, somente duas mulheres possuem produção intelectual, no período de 2013 a 2017, obtendo um total de 20 produções. Infelizmente, o restante do corpo docente não tem se preocupado com a produção científica. Sobre os projetos de pesquisa desenvolvidos na instituição, apenas 03 mulheres estão envolvidas.

Com isso, observa-se a predominância da participação feminina em projetos de pesquisa e de extensão, tanto em quantidade como em frequência, comparativamente aos homens. Quanto à participação como revisores de corpo editorial, 50% das mulheres participam e apenas 10% dos homens.

Desde o surgimento do curso de Ciências Contábeis em 1991, o cargo de chefia do departamento foi ocupado por 05 docentes homens. Apenas em 2013 uma mulher assumiu a coordenação do curso, mas, infelizmente não concluiu o seu mandato. Isso porque conseguiu aprovação no processo seletivo do doutorado, dificultando a conciliação da jornada de trabalho com os estudos na pós-graduação. Conforme seu depoimento: “A jornada de estudante requer o máximo de dedicação e paciência” (Professora 1, casada e 1 filho). Entre os/as entrevistados/as, independentemente da faixa etária, os homens sempre estão em maioria nos postos da chefia em relação às mulheres. Na estrutura hierárquica se percebe com nitidez as marcas da discriminação, da divisão sexual do trabalho sob o impacto de uma barreira de poder. Por mais que as mulheres tenham ampliado sua participação no mercado de trabalho, na escala hierárquica dos postos de comando a predominância ainda é masculina. 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.

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 de criação da história. Este fato envolve a área da Contabilidade, 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 fala em trabalho e qualificação.

Com as coletas de dados, concorda-se 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. Conforme Luiza Carvalho, diretora da ONU Mujeres, as mulheres ainda recebem salários inferiores aos dos homens, pelo menos 30% a menos que os homens.

Ao serem questionados/as sobre experiências de desigualdades de gênero no departamento do curso de Ciências Contábeis, houve homogeneidade na resposta “nunca presenciei”. No entanto, 20% dos sujeitos da pesquisa 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 para ter respeito de alunos/as em sala de aula.

Na perspectiva bourdieusiana, no campo do trabalho docente são designados os nichos da atividade humana nos quais se desenrolam lutas pela detenção do poder simbólico, pela aceitação que produz e confirma significados. Esses conflitos consagram valores que se tornam aceitáveis pelo senso comum.

Sinto que, por exemplo, em sala de aula o professor homem é mais respeitado. A mulher para ser respeitada tem que ser mais ‘dura’. Eu não posso facilitar! O homem por natureza já tem o respeito.

Eu lembro que na primeira turma...me colocaram em uma turma de 7º período. Foi difícil! Tinha 27 anos e com cara de mais nova. Tinha que ser bem dura! Tive que mostrar trabalho. Eu desabava depois da sala, mas fui firme para ter um respeito. Acho que se fosse um homem não teria passado por isso.

Os alunos exigem demais. Me perguntam toda hora para saber se eu tenho conhecimento. Tenho certeza que não fazem isso com os professores homens (Professora 7, casada e mãe de bebê de 07 meses).

Pressões e expressões de violência simbólica legitimam a dominação posta em prática por meio de estilos de vida. Isso explicaria por que é tão difícil alterar certos padrões sociais: o poder exercido em campos como a linguagem é mais eficiente e sutil do que o uso da força propriamente dita. Apesar das mulheres docentes não apresentarem familiaridade com a diversidade e a desigualdade de gênero em seu ambiente profissional, as discriminações contra a mulher ainda existem devendo ser reveladas como forma de desconstruir as representações naturalizadas pela cultura patriarcal, que dificultam a ampliação dos seus direitos.

Mesmo em número reduzido, a entrada de mulheres na contabilidade gerou mudanças nas relações sociais dentro das organizações. Segundo a autora Lima:

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 (LIMA, 2013, p. 804).

Um professor entrevistado (Professor 11, casado, 3 filhos/as de 10 a 17 anos) informou que na época de estudante somente existiam 20% de mulheres em sala, isso há vinte anos atrás. Hoje esse percentual aumentou para 35%. A segregação no campo profissional reflete o preconceito em relação às mulheres na área, uma vez que para as contabilistas as cobranças por desempenho, qualificação e competência são mais frequentes comparativamente aos homens.

Os depoimentos também revelam que, inconscientemente, as mulheres docentes acomodam-se com a situação de forma omissa e passiva. Conforme Bourdieu (2008), a dominação masculina se mantém não só pela preservação de mecanismos

sociais, mas pela absorção involuntária, por parte das mulheres, de um discurso conciliador. Na formação do *habitus*, a produção simbólica é resultado das elaborações em áreas como arte, ciência, religião e moral, constituindo o vetor principal, pois recria as desigualdades de modo indireto, escamoteando hierarquias e constrangimentos.

Discutir sobre o que pensam as mulheres é essencial em estudos como este, de maneira que as diversas situações de desigualdade, ainda impostas pelas diferenças biológicas, culturalmente construídas, sejam reveladas. Particularmente, os estudos de caso possibilitam revelar situações particulares de segregação por sexo no trabalho em cada área específica, de forma a provocar soluções para mudanças nas relações de gênero. Neste ponto, corroborando com Kate Millet (1969), é importante revelar que não existem, para além das características genitais, diferenças entre os sexos. Tais diferenças não seriam mais do que ‘condicionantes culturais’ cuja formação e desenvolvimento podem ser desvendados recorrendo à História, Psicologia e à Literatura.

Considerações finais

De fato, as mulheres estão preocupadas com uma boa posição no mercado de trabalho contábil e buscam isso, através de dedicação e de muito estudo. Todas as pesquisadas acreditam que a qualificação e competência são essenciais para um espaço no mercado de trabalho. Elas expressaram a sobrecarga de trabalho para mostrar competência, para serem respeitadas na docência, o que nos prova o forte processo de feminização relacionado aos estereótipos de gênero. A qualificação passa 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.

A discriminação de gênero contribui para a formação de trajetórias diferentes para mulheres e homens numa mesma profissão. Percebe-se que as disputas simbólicas vividas pelas entrevistadas, ocasionando uma diversificação de valores, refletem em suas carreiras profissionais. Os principais resultados demonstram que as docentes são mais qualificadas

quanto aos homens e que ocupar espaços de poder ainda está um pouco distante de ser alcançado. A pesquisa revelou 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.

Para os setores considerados mais desenvolvidos do ponto de vista técnico e científico verifica-se novas práticas de gestão, as quais vão desenvolver as qualificações e competências profissionais:

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; instigação à formação contínua e a desvalorização de antigos sistemas de hierarquização e classificação, ligando a carreira ao desempenho e à formação. Nesse sentido, não se pode analisar o uso da formação de trabalho de mulheres somente do ponto de vista da lógica do capital, mas ainda através de processos de dominação social, política e ideológica (DELUÍZ, 2001, p. s/n).

O processo de inclusão e exclusão das mulheres trabalhadoras na nova organização do trabalho é muito complexo. Os estudos apontam que as desigualdades de gênero ainda continuam como reflexo de padrões de uma cultura social e, por vezes, são amparadas em legislações, como as leis previdenciárias e trabalhistas, por exemplo, uma vez que se encontram lacunas para o não cumprimento da norma constitucional.

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 ressignificados para validar processos de sujeição e exclusão.

Diante dos fatos, conclui-se 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

- ABRAMO, L. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. (Coord.) *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Editora Senac, São Paulo, 2007. p. 21-41.
- 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.
- BOURDIEU, Pierre. *A distinção: a crítica social do julgamento*. São Paulo: Edusp; Porto Alegre/RS: ZOUK, 2008.
- 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.
- COELHO, Elisabete Cardoso. *Gênero e inserção acadêmica: um estudo com ênfase em doutoras em Contabilidade*. São Paulo, 2015. [online] <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/1604>. Acesso em: 06 junho 2016.
- CRUZ, Maria Helena Santana. *Trabalho, Gênero, Cidadania: Tradição e Modernidade*. São Cristóvão: 1º ed. Aracaju: Fundação Oviêdo Teixeira, 2005.
- CRUZ, Maria Helena Santana; CRUZ, Karina. Santana. Desconstruindo a Diversidade de Gênero no Trabalho Médico em Saúde Pública. In: Paulo Sérgio Neves; Sônia Meire de Jesus. (Org.). *Educação e Pluralidades Sociais*. 1ed. São Cristóvão (SE): Editora UFS, 2015, v. 1, p. 109-140.
- DELUIZ, Neise. O Modelo das Competências Profissionais no Mundo do Trabalho e na Educação: Implicações para o Currículo. *Boletim Técnico Senac*, v. 27, nº 3, set. / dez. 2001. Disponível em: <http://www.cefetsp.br/edu/eso/modelocompetencias.html>. Acesso em: 25 ago. 2017.
- 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.
- FERRETTI, C. J. (2011). Mudanças no âmbito do trabalho, juventude e escolhas profissionais. In: FERREIRA, C. A. (Org.) (2011). *Juventude e iniciação científica: políticas públicas para o ensino médio*. Rio de Janeiro: EPSJV, UFRJ, p. 91 – 106.
- 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.
- KERGOAT, D. A relação social de sexo. Da reprodução das relações sociais à sua subversão. *Pro-Posições*, Revista Quadrimestral da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas, vol.13, n.1 (37) – jan-abril, 2002.
- 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.

- MANCINI, Mônica. *Mulheres profissionais bem-sucedidas: um estudo exploratório no contexto organizacional brasileiro*. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC – SP. São Paulo, 2005.
- MEYER, E. D. Gênero e Educação: teoria e política. In: LOURO, L. G.; NECKEL, F. J., GOELLNER V. S.(Orgs.). *Corpo, gênero e sexualidade: um debate contemporâneo na educação*. Petrópolis: Vozes, 2003. p. 41-52.
- MILLETT, **Kate**. *Política sexual*, 1ª ed. Lisboa: Dom Quixote, 1969.
- 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.
- SARDENBERG, Cecilia M. B. *O enfoque de gênero: fundamentos teóricos e aspectos práticos*. Salvador: Ed. NEIM/UFBA, 1998.
- 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://btdt.ufs.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=58. Acesso em: 30 abril 2015.