

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO
CURSO CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PALOMA LIMA EIDAN

**A DESIGUALDADE DE GÊNERO E A LIDERANÇA FEMININA NO MERCADO DE
TRABALHO CONTÁBIL**

São Luís

2022

PALOMA LIMA EIDAN

**A DESIGUALDADE DE GÊNERO E A LIDERANÇA FEMININA NO MERCADO DE
TRABALHO CONTÁBIL**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Me. Marcelo Virginio de Melo.

São Luís

2022

Eidan, Paloma Lima

A desigualdade de gênero e a liderança feminina no mercado de trabalho contábil. / Paloma Lima Eidan. __ São Luís, 2022.

46 f.

Orientador: Prof. Me. Marcelo Virginio de Melo
Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Curso de Ciências Contábeis – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2022.

1. Desigualdade de gênero. 2. Liderança feminina.
3. Mercado de trabalho contábil. I. Título.

CDU 657:331.5

PALOMA LIMA EIDAN

**A DESIGUALDADE DE GÊNERO E A LIDERANÇA FEMININA NO MERCADO DE
TRABALHO CONTÁBIL**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovada em: __23__/_06__/_2022__.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Me. Marcelo Virginio Melo (Orientador)

Mestre em Economia pela Universidade Federal de Pernambuco
Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Prof. João Conrado de Amorim Carvalho

Doutorado em Economia e Sociologia
Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Prof. Francisco Moreira Soares

Mestre em Administração e Controladoria
Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Dedico a minha mãe, meu pai,
minha família.

AGRADECIMENTOS

Nesse momento tão importante da minha vida, agradeço primeiramente a Deus por me dar forças para seguir em frente e por me renovar a cada dia, não me permitindo desistir dessa caminhada árdua e complicada.

A minha mãe Clemilza da Cruz Lima, uma mulher incrível e que não soltou a minha mão em momento algum, que sempre esteve presente mesmo morando em outra cidade, que é o meu porto seguro e que sempre acreditou em mim quando eu mais precisei.

Ao meu pai Marco Cícero Caldas Eidan, que investiu todas as suas cartas e me incentivou a seguir nesse caminho, que me ensinou a procurar sempre o melhor, mas nunca querendo passar por cima de ninguém.

A minha avó Sônia Shirley Eidan que infelizmente não se encontra mais nesse mundo, mas que sempre foi a minha inspiração quanto a garra e determinação como pessoa e como mulher, meus sinceros agradecimentos por tudo o que me ensinou e por todos os anos de vivências incríveis ao seu lado.

Aos meus irmãos Ana Paula Lima Eidan, Ana Clara Menezes Eidan, Marco Cícero Caldas Eidan Júnior, Maria Júlia Lima Moraes, que me deram forças e sempre estiveram comigo em todos os momentos, que me ensinaram a evoluir todos os dias e a minha prima que é quase uma irmã Verônica Maria da Silva Eidan, alguém que nunca mediu esforços para me auxiliar e ajudar e sempre esteve aqui, mesmo quando não precisei.

A minha sobrinha Maria Cecília Carvalho dos Santos Eidan que chegou recentemente e já mudou a definição de amor na minha vida, alguém que chegou trazendo alegria e esperança a vida

A minha confidente e companheira Natalia Alves Lemos que sempre foi a minha fortaleza que sempre fez presente e me incentivou em todos os momentos, jamais me deixando desistir, mesmo quando tudo parecia impossível.

Por fim, gostaria de agradecer ao Professor Marcelo Virginio de Melo que dedicou um espaço em sua vida e tempo para me auxiliar com os seus ensinamentos e sua experiência.

É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta. (BEAUVOIR, 1987, p. 8)

RESUMO

Este trabalho acadêmico faz uma análise sobre a desigualdade de gênero e a liderança feminina no mercado de trabalho contábil. O objetivo geral deste estudo é descrever os vieses que dificultam a igualdade de gênero na profissão contábil, além de identificar a oportunidade de desenvolvimento proporcionada pela igualdade de gênero dentro das organizações e seu benefício para a sociedade. E especificamente, analisar a igualdade de gênero em ambiente empresarial; evidenciar a inserção e o papel da mulher na contabilidade, mensurar o desempenho da mulher e o impacto de sua presença nas organizações; e identificar as dificuldades e obstáculos da mulher no mercado contábil. Evidencia-se através dos dados obtidos neste trabalho, que tradicionalmente as mulheres não têm participado da esfera laboral e econômica da mesma forma que os homens, observa-se que ao longo da história, foram relacionados alguns aspectos considerados desvantajosos em relação à situação laboral do sexo feminino. Outrossim, o foco deste estudo tem como finalidade demonstrar as disparidades no cenário atual brasileiro que tem desvalorizado o trabalho da mulher no mercado de trabalho. Visto isso, justifica-se a relevância de tal temática, considerando que o gênero e raça são fenômenos contundentes para viabilizar a desigualdade social em um mercado onde o homem dispõe de cargos profissionais superiores com altos salários diferenciados do salário da mulher no mercado de trabalho. Para tanto o procedimento metodológico utilizado foi conduzido por meio de uma pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero. Liderança feminina. Mercado de trabalho contábil.

ABSTRACT

This academic work analyzes gender inequality and female leadership in the accounting job market. The general objective of this study is to describe the biases that hinder gender equality in the accounting profession, in addition to identifying the development opportunity provided by gender equality within organizations and its benefit to society. And specifically, analyzing gender equality in business environments; highlight the insertion and role of women in accounting, measure women's performance and the impact of their presence in organizations; and to identify the difficulties and obstacles of women in the accounting market. It is evidenced through the data obtained in this work, that traditionally women have not participated in the labor and economic sphere in the same way as men, it is observed that throughout history, some aspects considered disadvantageous in relation to the work situation of the women. Furthermore, the focus of this study is to demonstrate the disparities in the current Brazilian scenario that has devalued the work of women in the labor market. In view of this, the relevance of this theme is justified, considering that gender and race are blunt phenomena to enable social inequality in a market where men have superior professional positions with high salaries that differ from women's salary in the labor market. For that, the methodological procedure used was conducted through a bibliographic research.

Keywords: Gender inequality. Female leadership. Accounting job market.

LISTA DE FIGURA E TABELAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 – Indicadores sociais das mulheres no Brasil | 28 |
| Tabela 1 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência e distribuição percentual em trabalhos formais e informais, por sexo, segundo grupo de atividade econômica e nível de instrução - Brasil – 2020. | 29 |
| Tabela 2- Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas, segundo características selecionadas - Brasil – 2020. | 30 |
| Tabela 3 - Proporção de pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas no trabalho doméstico, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo sexo nas Grandes Regiões – 2019. | 30 |
| Tabela 4 - Taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade | 31 |
| Tabela 5 - Rendimento habitual de todos os trabalhos e razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, com indicação do coeficiente de variação – 2019. | 32 |
| Tabela 6- Participação das mulheres nos cargos gerenciais, com indicação do coeficiente de variação, segundo características selecionadas – 2019. | 33 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|------|---|
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| TCC | Trabalho de Conclusão de Curso |
| UNDB | Unidade de Ensino Superior Dom Bosco |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 12 |
| 2 DESENVOLVIMENTO | 14 |
| 2.1 A mulher na sociedade brasileira: aspectos históricos sobre a construção de sua cidadania. | 14 |
| 2.2 Gênero e Feminismo..... | 16 |
| 2.3 Desestruturação do trabalho e o recorte sexista: a mulher na era da precarização | 19 |
| 2.4 Ingresso da mulher no mercado de trabalho..... | 26 |
| 2.5 Estatísticas de gênero | 28 |
| 3 INTEGRAÇÃO DA MULHER NO MERCADO CONTÁBIL..... | 36 |
| 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 42 |

1 INTRODUÇÃO

Com o objetivo de conhecer a desigualdade das mulheres no mercado contábil, foi realizada esta pesquisa bibliográfica para conhecer a realidade desse fenômeno nas organizações. Este estudo delimitou-se em analisar o fenômeno da desigualdade de gênero no mercado de trabalho contábil.

Discorrer sobre o tema “A desigualdade de gênero e a liderança feminina no mercado de trabalho contábil” é necessário e fundamental tendo em vista as desigualdades sociais, econômicas, políticas e raciais presentes no mercado de trabalho brasileiro. Conseqüentemente, subsidiada pela hierarquização de gênero, raça existente ao longo de uma conjuntura sócio-histórica que elegeu o gênero masculino como aquele que tem características heteropatriarcal normativa acerca de uma relação contextual do passado eminentemente intrínseca da ideologia de gênero/patriarcado/raça que favoreceu ao gênero masculino um lugar diferenciado em relação ao gênero feminino no mercado de trabalho.

Diante de tal celeuma que envolve o tema pesquisado, identifica como problemática do estudo o seguinte questionamento: De que forma a igualdade de gênero contribui para a liderança feminina no mercado de trabalho contábil?

A igualdade de gênero é uma oportunidade para gerar maior competitividade no mercado de trabalho contábil, visto que no início da profissão contábil, esta era inteiramente masculina, abrindo um pequeno espaço para as mulheres, que, por suas habilidades na gestão da economia doméstica, ordem, disciplina e dedicação nas questões administrativas, conseguiram demonstrar suas capacidades e com o passar do tempo, como se tem evidenciado, ganhou espaços importantes na profissão.

As mulheres vieram ao longo da história brasileira lutando por igualdade de direito, mesmo tendo dificuldades para romperem com antigos paradigmas sociais e culturais, elas têm buscado o reconhecimento e aumentado sua luta pela construção da cidadania feminina no Brasil.

Embora seja verdade que as mulheres têm progredido na sua incursão no percurso laboral nas organizações e que têm uma grande porcentagem de participação na área da contabilidade, também é verdade que nesta área a liderança feminina é baixa, pois a maioria é reservada aos homens.

Esse entrave é atribuído ao fato de que as mulheres, além de terem um trabalho remunerado, também têm o trabalho doméstico, o cuidado da família e a educação dos filhos, que exige e demanda muitas horas por dia, razão segundo o argumento, que o impede de se entregar totalmente ao seu trabalho, atribuem-lhe também que os homens geram mais rentabilidade nas organizações, no entanto, sabe-se, que as organizações lideradas por mulheres são mais estáveis ao longo do tempo e dão melhor gestão ao desenvolvimento dessas organizações.

O objetivo geral deste estudo é descrever os vieses que dificultam a igualdade de gênero na profissão contábil, além de identificar a oportunidade de desenvolvimento proporcionada pela igualdade de gênero dentro das organizações e seu benefício para a sociedade. E especificamente, analisar a igualdade de gênero em ambiente empresarial; evidenciar a inserção e o papel da mulher na contabilidade, mensurar o desempenho da mulher e o impacto de sua presença nas organizações; e identificar as dificuldades e obstáculos da mulher no mercado contábil.

Diante desse contexto, social, com viés heteronormativo encontra-se homens brancos, advindos de um sistema que referênciam o trabalho do homem como sendo superior o trabalho da mulher inclusive no que diz respeito ao salário, logo, é de suma importância abordarmos o estudo sobre as mulheres, mulheres estas que perpassam por discriminações de gênero, raciais e estruturais em detrimento de um sistema patriarcal ainda vigente com características conservadoras responsáveis pela atual desigualdade de gênero na atual sociedade que tem perpassado gerações.

Com relação aos meios utilizados, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, com base na revisão de literatura para fundamentação teórico-empírica, e desenvolvida a partir da consulta de material já publicado como: artigos, livros especializados, jornais, revistas, periódicos, endereços eletrônicos e outras publicações.

2 DESENVOLVIMENTO

As mulheres vieram ao longo da história lutando por igualdade de direito mesmo tendo dificuldades para romperem com antigos paradigmas sociais e culturais, elas têm buscado o reconhecimento e aumentado sua luta pela construção da cidadania feminina no mundo.

Desde as primeiras civilizações da história da humanidade o direito jurídico foi negado às mulheres. Elas foram, historicamente, consideradas pessoas desprovidas de capacidade, recebendo educação diferenciada a que foi dada aos homens. Portanto, foram culturalmente educadas para a reprodução e a servidão, enquanto os homens foram educados para assumir uma posição de poder e destaque na sociedade. Assim, elas não tinham nenhuma regalia e nem participação política que pudessem lhes dar o poder de decisão nos espaços de poder.

2.1 A mulher na sociedade brasileira: aspectos históricos sobre a construção de sua cidadania.

Durante os séculos XVIII e XIX na sociedade patriarcal no Brasil, mais precisamente, no período colonial, às mulheres estiveram submetidas somente ao ambiente doméstico e religioso, sendo submissas ao sexo masculino, ou seja, quando solteiras deviam total obediência ao pai e ao irmão mais velho. E ao se casarem essa autonomia era passada aos maridos. Pois, os homens, pai, avô, irmão primogênito, das famílias patriarcais, eram considerados autoridades para as mulheres e crianças e, a eles deviam total obediência e respeito.

Castells (1999, p.169), menciona essa questão dizendo:

O patriarcalismo é uma das estruturas sobre as quais se assentam todas as sociedades contemporâneas. Caracteriza-se pela autoridade, imposta institucionalmente, do homem sobre a mulher e filhos, no âmbito familiar.

Na sociedade patriarcal brasileira as mulheres destinavam-se somente a obediência e procriação, eram desprovidas de conhecimento. Mesmo, após a Constituição de 1824, depois de surgirem algumas escolas destinadas à educação feminina, não foi permitido às mulheres aprenderem a ler e nem frequentar as mesmas escolas que os homens, pois, as “escolas” eram destinadas a ensinarem somente os trabalhos manuais, domésticos e cânticos, sob custódia da Igreja Católica, conforme menciona Garde (2006, p.119):

[...] Com a Constituição de 1824, surgiram algumas escolas destinadas à educação da mulher, mas, voltadas a trabalhos manuais domésticos e cânticos. Ainda era m vedados às mulheres frequentarem escolas masculinas.

Saffioti (1995, p.187) também “faz referência sobre a questão ao dizer que, a educação feminina para os homens no período colonial, não representava um valor social, pois, para eles a mulheres eram apenas um utensílio de casa e que, por isso, eram desprovidas do conhecimento”.

Portanto, eram educadas somente para servir, enquanto os homens eram educados para serem senhores com autoridade, poder e prestígio na sociedade.

Brabo (2009, p.22) também faz referência a respeito da educação feminina:

[...] as mulheres só conquistaram acesso à educação pública com a instituição da escolarização compulsória em fins do século XIX no mundo ocidental. Porém, foram incluídas em escolas, classes, ramos do ensino ou áreas curriculares separadas. Somente no século XX foi se generalizando a coeducação (classes mistas) no sistema escolar público.

Dessa forma, percebe-se o grau de alienação e subordinação em que as mulheres viviam, tendo a responsabilidade de manter a ordem em seus lares, dando a devida atenção e cuidados aos maridos, e aos filhos, além de sujeitar-se às atividades domésticas.

Para os autores Álvares e Santos (1999), a subordinação das mulheres e o poder de dominação dos homens tem a ver com os papéis que lhes foram atribuídos socialmente, ou seja, homens e mulheres têm seus “papéis” e “comportamentos” definidos e atribuídos sob uma condição cultural. Os valores sobre o que significa ser homem ou mulher são atribuídos pela sociedade e não no nascimento do ser, isso, contribuiu para as diferenças na relação de gênero.

A identidade de homens e mulheres é uma construção social que decorre, entre outros motivos, do modo como o mundo lhe foi apresentado, da educação recebida, da cultura dominante, das relações que trava (com quem e em que patamar), de como é reconhecido pelo grupo e como conduz seus atos. (ÁLVARES E SANTOS, 1999, p. 25).

Sendo assim, ainda conforme os pensamentos dos autores Álvares e Santos (1999), as diferenças nas relações de gênero criam não só várias desigualdades sociais entre os indivíduos, como também facilita a dominação de uns sobre os outros, além de fazer com que algumas pessoas tenham mais oportunidade e liberdade para se desenvolver socialmente que outras. Isso, explica

por que, ao longo da história, às mulheres brasileiras não tiveram às mesmas potencialidades e oportunidades para se desenvolverem na sociedade que os homens, sendo consideradas seres inferiores e incapazes.

Entretanto, para saírem da invisibilidade histórica, mulheres de diferentes contextos foram aos poucos se organizando individual e coletivamente, armando bandeiras de lutas no combate à opressão e buscando superar as desigualdades de gênero presentes em seu cotidiano.

2.2 Gênero e Feminismo

Scott (1995) nota que no sentido gramatical, a palavra gênero é indicada como uma forma de qualificar fenômenos; é um meio de distinção dentro da sociedade, que descreve traços naturais dos seres e que por meio desta distinção acordada socialmente estabelecem-se os grupos sociais. Foi ainda nesse sentido que a palavra apareceu entre as feministas americanas para fundamentar a distinção entre sexo e gênero, antes do século XX, eis que o sexo era determinado biologicamente, enquanto o gênero socialmente (SCOTT, 1995).

Scott (1995) expõe que este termo surgiu no meio feminista como forma de alertar para as desigualdades existentes entre homens e mulheres, e que fora neste espaço que as feministas atinaram sua teoria particular, o que fora importante para formar aliados políticos e cientistas.

Em verdade, de uma maneira geral, as tentativas de definir ou contextualizar a palavra sempre foram desenvolvidas dentro deste mesmo quadro de explicações universais: o sexo é inato e o gênero é social; o que causou grandes restrições e limitações até mesmo nas causas feministas (SCOTT, 1995).

Estas teorias tiveram, no melhor dos casos, um caráter limitado porque elas tendem a incluir generalizações redutoras ou simples demais: estas minam não só o sentido da complexidade da causalidade social tal qual proposta pela história como disciplina, mas também o engajamento feminista na elaboração de análises que levam à mudança. Um exame crítico destas teorias mostrará os seus limites e permitirá propor uma abordagem alternativa. (SCOTT, 1995, p. 22)

Assim, esta teorização de gênero apresentada pelo movimento feminista chamada “sistema sexo-gênero” (PEREIRA, 2004), apesar de representar um início na caminhada teórica do movimento feminista, fora e ainda é alvo de grandes

críticas, vez que ao colocar a “mulher” como objeto destas teorias, acabou por associar o feminino à um papel ideal, incluindo tendências universais em relação ao masculino e feminino, causando, ao invés de emancipação, mais preconceito, violência, exclusão e desigualdade. (BUTTLER, 2012).

Esse período de críticas aos movimentos feministas dos anos 60/70 esteve intrinsecamente ligado, portanto, aos novos estudos que emergiam sobre gênero e sexo. A partir do final do século XX começa-se a pensar na desnaturalização/ desconstrução destes conceitos.

Até o conceito de que o sexo é biológico e natural fora amplamente discutido, dado que esta concepção retirava o caráter histórico do sexo e, a partir de Foucault (2009), compreendeu-se que até mesmo as ideias sobre o corpo mudam, não existindo um corpo que esteja fora de um discurso previamente constituído, o que revela sua historicidade, não se podendo pensar no sexo, atrelado ao corpo, sem as leituras históricas e culturas do gênero na qual ele está inscrito.

Buttler (2012) tem papel fundamental diante desse processo de críticas aos conceitos trazidos pelo feminismo, buscando libertá-lo de conceitos que o limitavam, como a dicotomia “homem/mulher”, desconstruindo o sentido de gênero, que, conforme a autora é um “ato performático”, produzido, ou gerado; desconstruindo o conceito de “mulher”, eis que não existe uma forma única de ser mulher, e sim, uma construção histórica moldada pelas relações de poder; e desconstruindo o ideal do patriarcado universal, eis que não há uma teoria universalizante nesse sentido, que possa tratar das inúmeras diferenças nas relações de gênero existentes.

Conforme Louro (2000), a ideia de que a sexualidade nos é herdada naturalmente traz a dedução de que todos têm a mesma forma e maneira de viver seu corpo, entretanto, o que concebemos por natural ou não, é, na realidade, um processo cultural, não inato. Assim, a autora ressalta que a associação feita de um gênero a um corpo é determinada dentro de um contexto cultural.

Louro (2000) cita Foucault ao dizer que a história e a cultura determinam as identidades sociais, por meio de diversos discursos que normatizam e regulam o que a sociedade determina por verdadeiro.

Neste mesmo sentido, Buttler (2012) afirma que o gênero é um fenômeno contextual, não substancial, que revela as relações culturais e históricas, não

existindo de fato uma identidade de gênero, vez que esta é performaticamente encenada através da estilização de atos no corpo.

Butler (2012) explica que esses mecanismos acabam por ser naturalizados, e que estas normas de repetição podem ser facilmente observadas por meio de interpelações médicas, como por exemplo, uma ultrassonografia, momento em que se definirá se o bebê é “ele” ou “ela”. A partir daí, o bebê será feminizado ou masculinizado, com características que serão reforçadas ao longo do tempo, naturalizando certas atitudes.

Desta feita, nomear o sexo seria o ato performativo que instituirá a realidade social coercivamente, construindo sua a identidade através do tempo a partir destas performances (BUTLER, 2012). O mesmo autor chama a atenção para o fato de que o gênero é o instrumento onde os ideais de masculino e feminino são produzidos e naturalizados, mas que pode ser também o meio de desconstruir e desnaturalizar estes termos e, ainda, que existem diferentes identidades de gêneros que podem adquirir a faceta de matriz hegemônica, não existindo tão somente dois modelos ideais de gêneros (BUTLER, 2012).

A “dominação masculina” (termo aqui utilizado para denominar o contexto de hegemonia masculina e violência simbólica) advém, portanto, deste discurso de “naturalização” dos papéis atribuídos ao gênero masculino e feminino na sociedade. A mulher é criada para sonhar com o casamento e maternidade e o homem, para ser ativo, viril e protetor. Nos dizeres de Dias (2007. p. 12),

Todos sonham com a felicidade, mas a mulher deposita este sonho no casamento: ser a rainha do lar, ter uma casa para cuidar, filhos para criar e um marido para amar. Não há casamento em que as casado iras não suspirem pelo buque da noiva. Ao depois, venderam para a mulher a ideia de que ela é frágil e necessita de proteção delegaram ao homem o papel de protetor, de provedor. Daí a dominação, do sentimento de superioridade à agressão, é um passo. (DIAS, 2007. p. 12)

Scott (1995) observa que o gênero é um instrumento para atribuir sentido às relações humanas. Alega que se observar-se bem, o gênero é quem constrói as relações sociais e a política e os gêneros estão intrinsecamente ligados, sendo que a política é apenas um dos domínios na qual o gênero pode ser valer-se de uma análise histórica.

O ideal da mulher enquanto ser mais frágil e limitado às atividades domésticas é tão antigo que pensadores e filósofos antigos da Grécia e Roma já

exteriorizavam esta ideia de que há papéis naturais desempenhados pelo macho e pela fêmea:

[...] mas as qualidades naturais estão distribuídas de modo semelhante em todos os seres, e a mulher participa de todas as atividades, de acordo com a natureza, e o homem também, conquanto em todas elas a mulher seja mais débil do que o homem. (PEREIRA. 2004. p. 220)

Por fim, é importante ressaltar que Scott (1995) pretende demonstrar, então, que existem ligações profundas entre o conceito de gênero e o poder, sendo a organização social toda baseada em desigualdades, já que a própria estrutura da sociedade é pautada nessa relação tida como “natural” entre masculino e feminino, colocando homens e mulheres no lugar de poder e submissão.

2.3 Desestruturação do trabalho e o recorte sexista: a mulher na era da precarização

Durante os séculos XVIII e XIX na sociedade brasileira, mais precisamente no período colonial, as mulheres estiveram submetidas somente ao ambiente doméstico e religioso, sendo submissas ao sexo masculino. Quando solteiras, deviam total submissão ao pai e ao irmão mais velho. E, ao se casarem, essa autoridade era passada aos maridos.

Na sociedade brasileira, historicamente, as mulheres destinavam-se somente a sujeição e procriação, eram desprovidas de conhecimento. Mesmo após a Carta Magna de 1824, depois de surgirem algumas escolas destinadas à educação feminina, não era permitido às mulheres aprenderem a ler e nem frequentar as mesmas escolas que os homens, posto que as “escolas” eram destinadas a ensinarem somente os trabalhos manuais, domésticos e cânticos, sob custódia da Igreja Católica, conforme bem menciona Garde (2006, p.119): “[...] Com a Constituição de 1824, surgiram algumas escolas destinadas à educação da mulher, mas, voltadas a trabalhos manuais domésticos e cânticos. Ainda era m vedados às mulheres frequentarem escolas masculinas”.

Branch (2007) argumenta que, entre 1860 e 1960, o trabalho das mulheres e as experiências de discriminação, na busca e manutenção do trabalho, permaneceram firmemente constantes. Para Branch (2007) investigar a evolução das mulheres na era pós-declaração dos direitos civis permite documentar a

evolução histórica de sua participação no mercado de trabalho e expor as estruturas socioeconômicas que as localizaram em lugares desvalorizados na pirâmide.

De acordo com Macedo; Chaves (2019, p.6),

A constituição da sociedade brasileira é marcada pela existência de diferentes grupos étnico-raciais. Essa realidade remonta ao processo colonial baseado na exploração, em que a mão-de-obra empregada era indígena no início do processo e de uma enorme quantidade de negros, provenientes do tráfico de pessoas negras, que prevaleceu por séculos fornecendo trabalhadores para as colônias.

O século XX anunciou uma nova era sobre a participação feminina nas lutas por direitos no país. Os primeiros movimentos feministas brasileiros só vieram a surgir por volta de 1910 e seus objetivos estavam na defesa do abolicionismo. Tais movimentos eram principalmente organizados por mulheres vindas das regiões norte e nordeste, especificamente dos estados de Manaus e do Ceará.

Em 1918, *Bertha Lutz*, bióloga e zoóloga, fundou a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, com o objetivo de lutar pelo direito ao voto, escolha de domicílio e de trabalho, independente das escolhas dos homens. Convém destacar que este é um momento que cresce o número de mulheres no operariado brasileiro, as mesmas mulheres que carregam a injustiça de recebem salários muito menores do que o dos homens e que em casos não raros estavam condenadas a sofrerem abusos de seus patrões nos mais variados níveis, e esse grupo de mulheres eram formados por diferentes grupos étnico raciais.

Macedo; Chaves (2019, p. 7), enfatizam que:

[...] é inegável que esses diferentes grupos étnico raciais, caracterizaram a cultura brasileira como uma das mais ricas do mundo, é também inquestionável que a história do Brasil é marcada por desigualdades e discriminações, especificamente contra negros e indígenas, impedindo, desta forma, seu pleno desenvolvimento econômico, político e social.

Já em 1922, Leolinda Daltro e Gilka Machado fundaram o Partido Republicano Feminino, com o objetivo de promover a cooperação entre as mulheres na defesa do sufrágio, adotando uma linguagem crítica diante da sociedade patriarcal.

Nesse sentido Bento (1995, p. 1), ressaltam que as mulheres vêm lutando há décadas por seus direitos.

[...] a mulher vem sendo apontada como aquela que experimenta a maior precariedade no mercado de trabalho brasileiro. Entretanto os estudos que aprofundaram a perspectiva de gênero raramente levam em consideração a variável cor. Frequentemente tais estudos homogeneizam a força de trabalho tratando-a como se o fator racial inexistisse enquanto diferencial de direitos ou como se as especificidades que afetam a mulher negra

pudessem ser esgotadas no quadro dos problemas gerais concernentes as mulheres.

Dessa forma, percebe-se o grau de exclusão e subordinação em que as mulheres viviam, e ainda vivem, tendo a responsabilidade de manter a ordem em seus lares, dando a devida atenção e cuidados aos maridos, e aos filhos, além de sujeitar-se às atividades domésticas. Esta situação da mulher em manter-se somente no âmbito privado é, conforme já exposto, consequência do aparato de relações de poder que regem a sociedade que, visando à manutenção de um *status quo*, naturalizaram o sexo e certas características inatas ao homem e à mulher.

A condição de vulnerabilidade social da mulher (aqui entendida como um conjunto de indicadores que expressam posições desvantajosas de acesso a direitos sociais fundamentais, os quais expõem mais frequentemente a parcela da população feminina a trabalhos degradantes e com baixo prestígio social). A formação social, política e econômica do Brasil se alicerçou em um processo excludente de emergência de uma sociedade de classes baseada em valores patriarcais e sexista que nortearam princípios fundamentais para a elaboração das normas e leis. (VIEIRA, 2017, p. 2).

Branch (2007) enfatiza que as mulheres estavam restritas a empregos desvalorizados e ocupações em declínio que outros grupos escaparam na primeira chance que tiveram. Para a autora, a perspectiva interseccional fornece as lentes para compreender a influência conjunta de raça e gênero na colocação de mulheres no mercado de trabalho. Por isso, privilegia a abordagem do racismo e do sexismo como componentes integrais para a compreensão da posição passada, presente e futuro das mulheres negras.

As mulheres são historicamente impelidas a ocupações marginalizadas pela condição de vulnerabilidade decorrente do entrecruzamento de classe, raça e gênero. O resultado desta condição se expressa nos indicadores de grande contingente de mulheres pretas e pardas no serviço doméstico, baixos salários e um alto grau de informalidade. Este padrão de inserção produz efeitos significativos sobre as práticas discriminatórias retroalimentando imagens e estereótipos na manutenção de guetos ocupacionais para essa população. (VIEIRA, 2017, p. 17).

Os movimentos feministas no Brasil eram compostos por mulheres da elite, intelectualizadas, e por grupos de mulheres de origem popular: negras e trabalhadoras. Estas, em sua maioria, participavam de diversos acontecimentos políticos e juntas lutavam não só por uma emancipação política, mas por questões específicas como direito à moradia, questões de reforma agrária, direitos trabalhistas e domésticos, e pelo propósito de acabar com as opressões sexistas.

Olhando para a sociedade brasileira é possível visualizar a existência de diversas desigualdades, dentre elas encontra-se as relações de gênero,

bem visíveis numa sociedade capitalista onde as relações são marcadas pelo modo de produção do sistema neoliberal, que produz e distribui riqueza, e ao mesmo tempo gera a desigualdade e exclusão, onde a mulher é a mais afetada. Essa realidade não envolve apenas questões econômicas, vai além, é permeado por relações culturais e sociais. (SANTOS, et al, 2017, p. 5).

Portanto, a estrutura ocupacional é um local chave onde as diferenças raciais e de gênero são transformadas em desigualdade de classe. Nesse sentido, Branch (2007, p. 3) argumenta que, “Raça e gênero estão inexoravelmente ligados à oportunidade ocupacional e as consequências de colocar as mulheres negras na base dessas hierarquias de poder são terríveis”.

Souza-Lobo (1991) entende que nos vários ambientes e instituições que as relações de gênero se consolidam, tal como família, política, mercado de trabalho, etc., há controle direto na constituição da subjetiva dos homens e das mulheres. Ou seja: as relações de gênero influenciam diretamente no subjetivo dos indivíduos, determinando comportamentos e aqui se inclui a violência de gênero.

Bento (1995, p. 6), aduz que as discriminações começam no ambiente de trabalho, visto que há certas resistências do branco em aceitar uma pessoa do sexo feminino comandá-lo.

A discriminação contra mulheres em cargo de chefia sustenta-se na resistência do branco em aceitar alguém socialmente considerada subordinada ocupando o comando de outros brancos. A hierarquia social baseada na raça e igualmente no gênero estabelece que a uma posição inferior na relação ampla entre brancos/negros homem/mulher deve corresponder uma posição inferior no trabalho onde o lugar de um jamais seja ocupado pelo outro.

Entre as mulheres participantes de movimentos sociais as lutas sufragistas ainda são lembradas, entretanto as lutas de hoje não mais condizem com a demanda pelo voto, mas por uma inserção digna e igualitária no mercado de trabalho e por políticas públicas que efetivem de fato seus direitos enquanto cidadãs.

Santos, et al, (2017, p. 10),

A história da emancipação feminina comprova que é por meio de lutas e reivindicações que as mulheres conquistaram seu lugar no mercado de trabalho, e nesse contexto que todas as mulheres devem se organizar e participar ativamente na política, pois ainda há muito a ser conquistado, no que diz respeito a igualdade de gênero, classe, raça/etnia e ao mercado de trabalho.

No entanto, é importante enfatizar que apesar das dificuldades vêm ocorrendo mudanças na sociedade brasileira e a presença das mulheres nos espaços públicos é cada vez mais notória, tanto no mercado de trabalho quanto na

política, mas, as mulheres negras têm os piores índices relacionados ao mercado de trabalho.

O Instituto Ethos (apud, Macedo; Chaves, 2019, p. 14), revela que as mulheres em:

[...] todos os indicadores de mercado de trabalho brasileiro se encontram em pior situação: taxas de participação mais baixas, alta taxa de desemprego (chega a ser 100% superior em relação ao homem desempregado) e informalidade (66,7% mais elevada), bem como rendimentos inferiores (74,5% quando comparadas aos dos homens).

As mulheres têm o salário substancialmente menor, e são mais propensas a enfrentar períodos prolongados de desemprego do que pessoas do sexo masculino. Em suma, as mulheres continuam sendo excluídas das lideranças no mercado de trabalho. Sendo, portanto, necessário acelerar e melhorar suas condições e oportunidades.

Santos, et al., (2017, p. 7), faz um relato que mostra a situação da mulher negra, com relação ao mercado de trabalho.

No mercado de trabalho as mulheres possuem as condições de trabalho mais precárias, tem os menores rendimentos e as mais altas taxas de desemprego. Em grande maioria ocupam cargos inferiores, subalternos, desvalorizados, com baixos salários, além de possuir chances ínfimas de chegar a cargos de direção e chefia que refletem a baixa qualidade de vida social.

Com relação às mulheres negras brasileiras, o cenário é bem pior, as mesmas ganham menos da metade do que os homens brancos ganham. Além disso, as mulheres negras são mais propensas a enfrentar o desemprego do que os homens e outras mulheres: as mulheres negras têm taxas de desemprego de 16,6% contra 10,7% entre os homens (PINTO, 2006).

De acordo com Santos (2017, p. 8), esse panorama revela que:

[...] sócio historicamente no Brasil as desigualdades afetam de forma diferenciada a vida social e profissional das mulheres negras e que essas desigualdades voltadas para o mercado de trabalho estão interligadas diretamente a estratificação social, a questão racial e as questões de gênero. E para que o quadro de desigualdades sociais e raciais e de gênero seja superado é necessário que haja investimento na efetivação das políticas públicas e políticas públicas voltadas para mulheres.

Portanto, para uma maior representação feminina no mercado de trabalho é necessário, em grande medida, que se faça um trabalho de reeducação no imaginário social, criando-se espaços e mecanismos para a desconstrução de estereótipos de incapacidade e incompetência construídos e reiterados em torno das mulheres.

Somado a isso, é preciso que sejam ampliadas as políticas públicas, para que se tenha uma representação mais justa e igualitária entre os gêneros, que venha também acoplada à igualdade na distribuição de salários.

A insegurança no emprego é uma característica da recente crise econômica, sem poder decidir que é algo novo. Essa precarização acabou afetando mais as mulheres – maior temporalidade, maior frequência de trabalho em tempo parcial, desproteção e baixos salários – embora a disseminação do conceito de feminização do trabalho explique sua generalização (ARRIAGADA, 1994).

As sociedades industriais mais avançadas utilizaram os padrões de divisão sexual do trabalho estabelecidos há séculos, para justificar maiores desigualdades, discriminação e desierarquização do trabalho feminino. (PRATES, 1990). Atrelado a isso, as tarefas tradicionais de reprodução continuaram a ser desempenhadas pelas mulheres.

Apesar das transformações nas condições de vida e papel das mulheres em todo o mundo, em especial a partir dos anos de 1960, a mulher negra continua vivendo uma situação marcada pela dupla discriminação: ser mulher em uma sociedade machista, e ser negra numa sociedade racista. (FRANÇA, 2014, p. 8).

No contexto do debate sobre o trabalho precário que ocupou os cientistas sociais desde a crise aberta dos anos 1970, e ao quais os historiadores se juntaram mais recentemente. A insegurança ainda não é uma característica da recente crise econômica, porém, não se pode dizer que será algo novo.

Paralelamente à globalização produtiva, a lógica do sistema produtor de mercadorias vem convertendo a concorrência e a busca da produtividade num processo destrutivo que tem gerado uma imensa sociedade dos excluídos e dos precarizados, que hoje atinge também os países do Norte. Até o Japão e o seu modelo toyotista, que introduziu o “emprego vitalício” para cerca de 25% de sua classe trabalhadora, hoje já ameaça extingui-lo, para adequar-se à competitividade que reemerge do ocidente “toyotizado”. (ANTUNES, 2001, p. 4).

A precarização do trabalho coincidiu com a tendência de feminização do trabalho. A inserção da mulher branca no mercado de trabalho vem crescendo, em determinados setores e atividades. Embora, a maioria das mulheres no mercado de trabalho ainda está sujeito à submissão, aos salários baixos, além da precarização, o que reforça o estigma da inferioridade em que muitas mulheres vivem (FRANÇA, 2014).

A mudança nesse sentido responde, em parte, às estratégias de competição global baseadas no intenso rebaixamento dos salários (STANDING,

1989). A liberalização emergente das economias e a industrialização orientada para a exportação tendem a privilegiar o trabalho feminino, associados à redução de custos.

Santos, et al. (2017, p. 4),

A disparidade existente no mercado de trabalho é descrita por Cisne (2015) como uma divisão sexual do trabalho, que é uma das formas de exploração do capital, hierarquizando assim homens e mulheres, dessa maneira, a mulher fica na hierarquia do capital abaixo do homem, e isso é algo construído historicamente e que tem origem em um patriarcalismo das sociedades, fazendo com as mulheres trabalhem em locais precarizados e sejam desvalorizadas.

A crescente participação das mulheres no trabalho assalariado configurou uma nova estrutura ocupacional precária diferenciada por gênero, que, ao final, parece afetar mais as mulheres negras. Elas são o alvo perfeito para os empregos mais precários.

Segundo Cisne (2015, p. 16),

A não valorização do trabalho faz com muitas mulheres não se percebam como trabalhadoras, não construindo, portanto, a identidade com sua classe. Isso faz com que algumas mulheres se acomodem, não se organizem e nem participem politicamente das lutas da classe trabalhadora.

A precarização do trabalho está associada às novas tendências econômicas da globalização e, nesse sentido, expressa o grau de contradição das transformações produtivas internacionais (BENERÍA, 1991). A globalização, apesar de não abrir todos os países da mesma forma, é um destino inevitável.

Antunes (2008, p. 7), concorda que:

A nova condição de trabalho está sempre perdendo mais direitos e garantias sociais. Tudo se converte em precariedade, sem qualquer garantia de continuidade: 'O trabalhador precarizado se encontra, ademais, em uma fronteira incerta entre ocupação e não-ocupação e também em um não menos incerto reconhecimento jurídico diante das garantias sociais.

A incorporação das mulheres ao trabalho assalariado responde a uma tendência mais profunda, que parece coincidir com as mudanças no tipo de emprego gerado e com a deterioração da sua remuneração.

Nesse sentido, França (2014, p. 9), relata que:

O Brasil é o país com maior número de mulheres na informalidade, são 6,7 milhões de trabalhadoras. A imensa maioria são mulheres negras que se encontra em situação de informalidade, submetida ao trabalho precário, à desproteção social e baixos rendimentos.

Dessa forma, a precarização do trabalho feminino, implica várias modalidades de trabalho no que diz respeito ao sistema de segurança ou proteção social e às formas de contratação e emprego legalmente regulamentados.

Conclui-se que o processo de precarização, afetou principalmente a massa de trabalhadores de diferentes maneiras: os primeiros e mais afetados foram às mulheres, imigrantes, idosos, todos pertencentes ao segmento mais instável e vulnerável da classe trabalhadora. As mulheres é um segmento que não constitui uma classe distinta, sendo, portanto, uma parte estrutural da classe trabalhadora.

2.4 Ingresso da mulher no mercado de trabalho

No final da década de 1990, as mulheres representavam 40% da força de trabalho na América Latina. (OIT, 1990). Suas taxas de participação aumentaram notavelmente, assim como suas taxas de emprego. Embora persistam fortes diferenças nas taxas de participação das mulheres segundo os níveis de renda dos domicílios de onde provêm, visto que estas são consideravelmente mais baixas entre as mulheres mais pobres e com menor escolaridade, é nesse sentido que as taxas de participação no trabalho aumentaram mais acentuadamente na última década. Como resultado, tanto a brecha de participação das mulheres em relação aos homens foi reduzida, quanto a brecha de participação das mulheres mais pobres em relação às taxas médias de participação feminina.

De acordo com Guimarães (2020, p. 3),

Ao longo da história, a mulher passou de um papel primitivo para a inserção no mercado de trabalho e vem conquistando espaços importantes, abandonando o conforto do lar e passando a assumir postos de trabalhos, cargos importantes em empresas e estruturas hierárquicas menos submissas.

Apesar dos avanços no reconhecimento da mulher no mercado de trabalho, ainda há longos e estratégicos caminhos a percorrer. No mercado de trabalho, são reconhecidas mudanças no que diz respeito ao reconhecimento do trabalho das mulheres, mas com sérias e difíceis limitações.

Santos, et al. (2017, p. 4),

A disparidade existente no mercado de trabalho é descrita como uma divisão sexual do trabalho, que é uma das formas de exploração do capital, hierarquizando assim homens e mulheres, dessa maneira, a mulher fica na hierarquia do capital abaixo do homem, e isso é algo construído historicamente e que tem origem em um patriarcalismo das sociedades,

fazendo com as mulheres trabalhem em locais precarizados e sejam desvalorizadas.

Mediante todo os dilemas vivenciados no que tange à mulher em relação a sua inserção no mercado de trabalho, Martinelli (1993) afirma que a única coisa que separa a mulher do homem é a oportunidade, ao passo que se a mulher não tivesse sobre tal condição imposta em relação aos homens não estaríamos aqui debatendo tal assunto visto que, mulher tem protagonizado infinitudes de papéis a todo momento na sociedade contemporânea de forma polivalente, incumbidas de lutarem pelo direito de serem protagonistas de suas vidas, ainda que em situações adversas e contrárias a sua condição de escolaridade no âmbito social político e econômico.

Ainda que, a inserção da mulher no mercado de trabalho não tenha se concretizado de forma hegemônica, ela em toda sua trajetória teve que lidar com o sexismo, identidade gênero e de classe, sem representatividade no meio social no mercado de trabalho, sofrendo com violações de direitos constitucionais que as levaram a brigar por dignidade e justiça social em uma sociedade onde predominava desde muito cedo o sexismo estrutural, portanto, o processo evolutivo da mulher na sociedade vigente perpassa pela resistência de uma parte da população que em meios às lutas, tem seu lugar na história mundial.

Santos *et al.* (2017, p. 10),

Na contemporaneidade a mulher vem ganhando um espaço considerável no mercado de trabalho remunerado e com isso, além da independência financeira, há também a realização pessoal o que tem contribuído para uma construção de igualdade na relação entre gêneros. Porém, é válido ressaltar, que apesar dessas conquistas serem nítidas, há ainda muita resistência entre os homens, pois o fato das mulheres ocuparem os mesmos cargos e ganharem os mesmos salários que eles, faz com que se sintam diminuídos, e isso acontece na maioria das vezes pelas mulheres serem vistas historicamente como seres inferiores.

A fim de avaliar globalmente as mudanças de abordagem que vêm ocorrendo na teoria econômica do trabalho e do emprego deve ter em mente o ambiente social conflituoso em que ocorrem. Nesse sentido López; Soler (2005) concorda que a história tem mostrado que as mudanças de paradigma sempre ocorrem ao lado de grandes transformações econômicas decorrentes dos interesses díspares que os diferentes grupos sociais têm.

Santos (2021, p. 5) evidencia que as,

[...] mulheres podem, além de conquistar sua inserção no mercado, ocupar cargos de liderança por apresentarem características comportamentais mais

presentes em indivíduos do gênero feminino. Dessa forma, é possível evidenciar a longa trajetória percorrida pelo gênero feminino em busca da sua inserção no mercado de trabalho. Além disso, a maneira como os movimentos nacionais e internacionais e a posterior busca por melhores capacitações fortaleceram a permanência e a ascensão do gênero dentro do mercado.

A inserção da mulher branca no mercado de trabalho vem crescendo, deslocando inclusive a participação masculina em determinados setores e atividades. Já o ingresso da mulher negra no mercado de trabalho ainda está sujeito à submissão, aos salários baixos, além da precarização, o que reforça o estigma da inferioridade em que muitas mulheres negras vivem (FRANÇA, 2014).

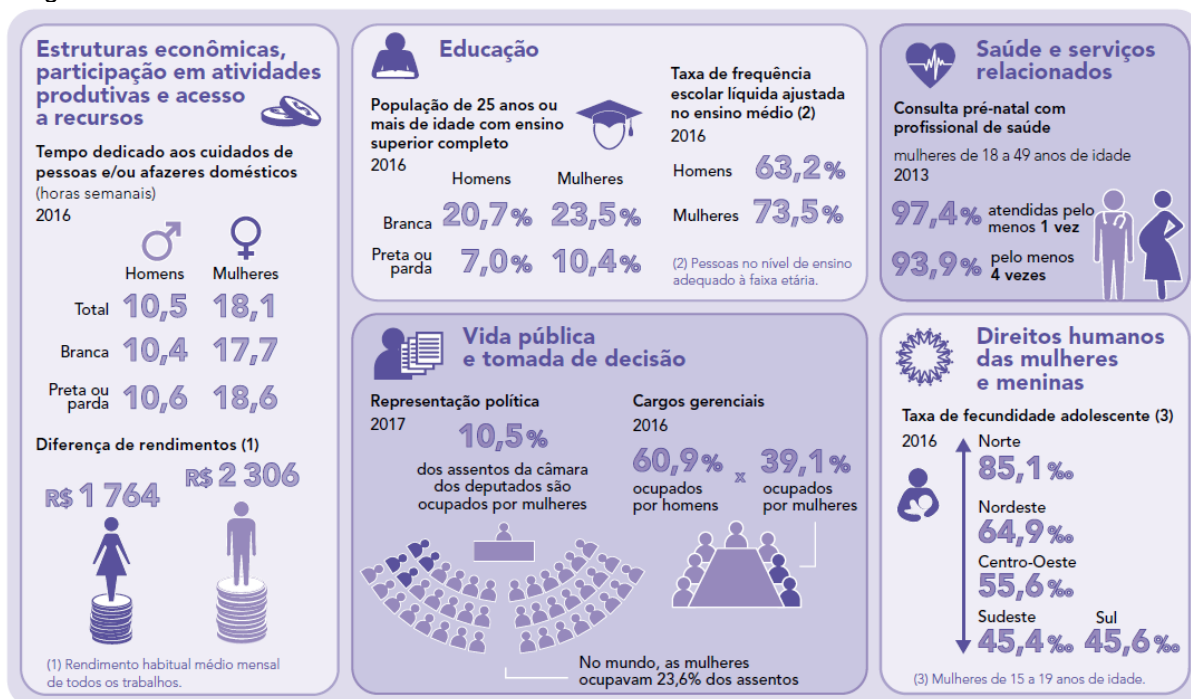
A mudança nesse sentido responde, em parte, às estratégias de competição global baseadas no intenso rebaixamento dos salários (STANDING, 1989). A liberalização emergente das economias e a industrialização orientada para a exportação tendem a privilegiar o trabalho feminino, associados à redução de custos.

Portanto, a incorporação das mulheres ao trabalho assalariado responde a uma tendência mais profunda, que parece coincidir com as mudanças no tipo de emprego gerado e com a deterioração da sua remuneração.

2.5 Estatísticas de gênero

As estatísticas de gênero refletem as questões relacionadas aos aspectos da vida de mulheres e homens, incluindo as suas necessidades específicas, como oportunidades e força de trabalho. De acordo com o informativo do IBGE (2018, p.1), “Em todas as sociedades existem diferenças entre o homem e a mulher, estas diferenças têm um impacto específico sobre mulheres e homens em todas as fases da vida, e podem determinar diferenças na saúde, educação, trabalho, vida familiar e no bem-estar geral”.

Figura 1 – Indicadores sociais das mulheres no Brasil - 2018



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

A produção de estatísticas de gênero mostra a desagregação de dados individuais, revelando as reais diferenças e desigualdades relacionadas ao gênero. A figura 1, mostra que há diferença de rendimentos entre o homem e a mulher, com relação à educação, a taxa de mulheres com curso superior é mais alta do que o sexo masculino. Esse quadro revela também que na vida pública, apenas 10,5% das vagas são representadas por mulheres, enquanto nos cargos gerenciais os cargos ocupados por mulheres chegam a 39,1% (IBGE, 2019).

Esses números demonstram que cada vez mais as mulheres estão se preparando para enfrentar a concorrência no mercado de trabalho.

Segundo os dados do CRCSP (2021, p. única), as mulheres já são:

[...] maioria nos cursos de Ciências Contábeis do país. Segundo o último Censo da Educação Superior, do Inep, em 2019 o curso de Ciências Contábeis teve 155.821 matrículas de estudantes do gênero masculino e 206.221 do gênero feminino, que representaram 56% dos ingressantes no curso.

Historicamente, as relações de trabalho se desenvolveram e amadureceram através do modelo econômico de produção industrial, onde a mão de obra assalariada trabalhava em regime de dependência e subordinação.

Tabela 1 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência e distribuição percentual em trabalhos formais e informais, por sexo, segundo grupo de atividade econômica e nível de instrução - Brasil – 2020

| Grupo de Atividade Econômica e Nível de Instrução | Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência | | | | | | |
|---|---|---------|-----------|---------|-----------|----------|-----------|
| | 1000 pessoas | Formais | Informais | Sexo | | | |
| | | | | Homens | | Mulheres | |
| | | | | Formais | Informais | Formais | Informais |
| Absoluto | % | % | % | % | % | % | |
| Grupo de Atividade Econômica | | | | | | | |
| Agropecuária | 7 999 | 35,1 | 64,9 | 36,7 | 63,3 | 28,4 | 71,6 |
| Indústria | 11 374 | 75,7 | 24,3 | 80,1 | 19,9 | 66,3 | 33,7 |
| Construção | 6 246 | 36,6 | 63,4 | 35,2 | 64,8 | 69,5 | 30,5 |
| Comércio e reparação | 16 729 | 64,4 | 35,6 | 64,3 | 35,7 | 64,5 | 35,5 |
| Adm. pública, educação, saúde e serv. sociais | 15 667 | 78,9 | 21,1 | 80,9 | 19,1 | 77,7 | 22,3 |
| Transporte, armazenagem e correio | 4 641 | 59,7 | 40,3 | 57,6 | 42,4 | 79,2 | 20,8 |
| Alojamento e alimentação | 4 457 | 48,1 | 51,9 | 49,7 | 50,3 | 46,8 | 53,2 |
| Informação, financeira e outras ativ. profissionais | 10 198 | 77,9 | 22,1 | 76,9 | 23,1 | 79,4 | 20,6 |
| Serviços domésticos | 4 921 | 29,3 | 70,7 | 43,8 | 56,2 | 27,8 | 72,2 |
| Outros serviços | 4 420 | 43,7 | 56,3 | 45,2 | 54,8 | 42,5 | 57,5 |
| Nível de instrução | | | | | | | |
| Sem instrução ou fundamental incompleto | 18 710 | 39,7 | 60,3 | 41,2 | 58,8 | 36,2 | 63,8 |
| Ensino fundamental completo ou médio incompleto | 11 934 | 50,4 | 49,6 | 52,4 | 47,6 | 46,5 | 53,5 |
| Ensino médio completo ou superior incompleto | 36 480 | 66,4 | 33,6 | 69,1 | 30,9 | 62,9 | 37,1 |
| Ensino superior completo | 19 550 | 78,8 | 21,2 | 79,0 | 21,0 | 78,7 | 21,3 |

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2020.

Nos grupos de atividades econômicas, as mulheres ainda se encontram abaixo em relação ao sexo masculino, a tabela 1 revela que a maiorias dos trabalhadores nas atividades menos remuneradas, são do sexo feminino. Isso aumentou ainda mais na recente crise econômica. Essa precarização acabou afetando mais as mulheres – maior temporalidade, maior frequência de trabalho em tempo parcial, desproteção e baixos salários – embora a disseminação do conceito de feminização do trabalho explique sua generalização (ARRIAGADA, 1994).

Nesse sentido, França (2014, p. 9), relata que:

O Brasil é o país com maior número de mulheres na informalidade, são 6,7 milhões de trabalhadoras. A imensa maioria são mulheres negras que se

encontra em situação de informalidade, submetida ao trabalho precário, à desproteção social e baixos rendimentos.

Dessa forma, a precarização do trabalho feminino, implica várias modalidades de trabalho no que diz respeito ao sistema de segurança ou proteção social e às formas de contratação e emprego legalmente regulamentados.

Segundo Cisne (2015, p. 16),

A não valorização do trabalho faz com muitas mulheres não se percebam como trabalhadoras, não construindo, portanto, a identidade com sua classe. Isso faz com que algumas mulheres se acomodem, não se organizem e nem participem politicamente das lutas da classe trabalhadora.

O exposto confirma que essas lacunas ainda persistem neste tempo "moderno", onde muitos empregos continuam sendo estigmatizados de acordo com o gênero, onde o acesso das mulheres a determinados campos de trabalho ainda é restrito. Embora, as mulheres sejam mais preparadas, prova disso é o constante aprimoramento das mulheres por meio do acesso à formação universitária e pós-graduação.

Tabela 2- Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas, segundo características selecionadas - Brasil – 2020.

| Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência | | | | | | | |
|---|---------------|--------------|---------------|------------|-------------|-------------|--------------|
| Grupos de horas habitualmente trabalhadas | | | | | | | |
| | 1000 pessoas | Até 14 horas | 15 a 30 horas | 31 a 39 h | 40 a 44 h | 45 a 48 h | 49 h ou mais |
| | | Proporção | Proporção | Proporção | Proporção | Proporção | Proporção |
| Brasil | 86 673 | 3,3 | 17,0 | 4,0 | 54,4 | 10,0 | 11,2 |
| Sexo | | | | | | | |
| Homens | 50 492 | 1,8 | 12,7 | 3,5 | 56,7 | 11,6 | 13,7 |
| Mulheres | 36 181 | 5,3 | 23,2 | 4,6 | 51,3 | 7,8 | 7,8 |

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2020.

No geral a amostra na tabela 2 revela que nas proporções de horas trabalhadas, as mulheres trabalham mais, sem contar que as mulheres continuam sua labuta nos afazeres domésticos.

Tabela 3 - Proporção de pessoas de 14 anos ou mais de idades ocupadas no trabalho doméstico, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo sexo nas Grandes Regiões – 2019.

| Grandes Regiões | Proporção de trabalhadores domésticos | | | | | |
|-----------------|---------------------------------------|------------|------------|------------|-------------|------------|
| | Total | | Sexo | | | |
| | | | Homens | | Mulheres | |
| | Proporção | CV (%) | Proporção | CV (%) | Proporção | CV (%) |
| Brasil | 6,6 | 1,4 | 0,9 | 4,6 | 13,8 | 1,4 |

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2020.

Antigamente, as mulheres limitavam-se inicialmente aos afazeres domésticos, e tudo o que se relacionava as tarefas do lar. Posteriormente, as mulheres reivindicaram seus direitos, demonstrando sua coragem e dedicação, valendo-lhes o reconhecimento de seus direitos. Mas, a concentração de mulheres em ocupações eminentemente doméstica ainda é grande, visto que ainda é uma ocupação predominantemente feminina, bem como a primazia dos homens em posições hierárquicas dentro de uma ocupação, o que representa o fenômeno da segregação ocupacional por gênero.

| Tabela 4 - Taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade (Percentual) | | | | | |
|---|----------|---------|---------|---------|---------|
| Localidades | Sexo | 4º trim | 1º trim | 3º trim | 4º trim |
| | | 2019 | 2020 | 2020 | 2020 |
| Brasil | Homens | 9,2 | 10,4 | 12,8 | 11,9 |
| | Mulheres | 13,1 | 14,5 | 16,8 | 16,4 |
| Nordeste | Homens | 11,7 | 13,8 | ... | ... |
| | Mulheres | 16,0 | 17,8 | ... | ... |
| Maranhão | Homens | 10,0 | 14,7 | ... | ... |
| | Mulheres | 15,1 | 18,0 | ... | ... |
| Grande São Luís | Homens | 10,4 | 16,0 | ... | ... |
| | Mulheres | 19,3 | 20,1 | ... | ... |
| São Luís | Homens | 9,0 | 14,8 | ... | ... |
| | Mulheres | 16,9 | 16,8 | ... | ... |

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2020.

De acordo com amostra revelada na tabela 4, realizada pelo (IBGE, 2020), considerando a taxa de desocupação de homens e mulheres no Brasil, no Nordeste, no Estado do Maranhão, na grande ilha de São Luís e em São Luís.

No geral, observa-se que a taxa de desocupação das mulheres no Brasil, no 4º bimestre de 2019 foram de 13,1% e dos homens 9,2%. Já no ano de 2020,

continua a desvantagem com relação ao sexo masculino, do 1º ao 4º bimestre há um aumento significativo na taxa de desocupação das pessoas do sexo feminino.

Os dados na tabela 4 apontam que na região nordeste e no Estado do Maranhão, configura-se ainda mais a desocupação das mulheres na força de trabalho. Com relação a grande São Luís, a taxa de desocupação aumenta ainda mais.

Tabela 5 - Rendimento habitual de todos os trabalhos e razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, com indicação do coeficiente de variação – 2019.

| Grupos de Idade e Grandes Grupos Ocupacionais | Rendimento habitual de todos os trabalhos | | | | | | Razão (%) |
|--|---|------------|--------------|------------|--------------|------------|-------------|
| | Total | | Homens | | Mulheres | | |
| | Média | CV (%) | Média | CV (%) | Média | CV (%) | |
| Brasil | 2 308 | 1,4 | 2 555 | 1,6 | 1 985 | 1,3 | 77,7 |
| 14 a 29 anos | 1 420 | 0,7 | 1 483 | 0,9 | 1 337 | 1,1 | 90,1 |
| 30 a 49 anos | 2 548 | 1,9 | 2 816 | 2,4 | 2 220 | 1,7 | 78,8 |
| 50 a 59 anos | 2 703 | 2,1 | 3 075 | 2,4 | 2 204 | 2,8 | 71,7 |
| 60 anos ou mais | 2 760 | 2,9 | 3 160 | 3,4 | 2 012 | 3,5 | 63,7 |
| Grupos Ocupacionais no Trabalho Principal | | | | | | | |
| Diretores e gerentes | 6 451 | 5,3 | 7 542 | 6,6 | 4 666 | 3,5 | 61,9 |
| Profissionais das ciências e intelectuais | 5 166 | 2,0 | 6 640 | 2,2 | 4 225 | 2,3 | 63,6 |
| Técnicos e profissionais de nível médio | 2 964 | 1,5 | 3 326 | 1,9 | 2 501 | 2,2 | 75,2 |
| Trabalhadores de apoio administrativo | 1 823 | 1,0 | 2 020 | 1,7 | 1 705 | 1,2 | 84,4 |
| Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados | 1 612 | 1,0 | 2 035 | 1,4 | 1 295 | 1,0 | 63,6 |
| Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca | 1 471 | 3,5 | 1 518 | 3,6 | 1 189 | 8,2 | 78,3 |
| Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios | 1 649 | 1,0 | 1 757 | 0,9 | 1 132 | 4,4 | 64,5 |
| Operadores de instalações e máquinas e montadores | 1 849 | 0,8 | 1 926 | 0,8 | 1 337 | 1,7 | 69,4 |
| Ocupações elementares | 1 025 | 0,6 | 1 074 | 0,8 | 978 | 0,7 | 91,1 |
| Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares | 4 925 | 2,6 | 4 899 | 2,8 | 5 164 | 4,6 | 105,4 |

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2019, consolidado de primeiras entrevistas.

A desigualdade na remuneração recebida entre mulheres e homens tem sido uma característica persistente a nível global ao longo do tempo, mas acredita-se que com uma proporção menor nas últimas décadas, dado que a ligação do gênero feminino ao local de trabalho tem vindo a crescer, um fenômeno pelo qual as mulheres se tornaram um fator preponderante para o desenvolvimento econômico familiar. Por isso é necessário haver um equilíbrio salarial entre essas duas forças

produtivas, que lhes dê igual reconhecimento pelo seu esforço, formação e experiência.

A educação é um recurso fundamental para a qualificação de mão de obra, o aumento dos níveis educacionais está diretamente associado à melhoria da capacidade produtiva do recurso humano de qualquer organização e, portanto, tem uma influência decisiva no nível de renda. É assim que a relação entre educação e desenvolvimento melhora a qualidade de vida e o sustento do pessoal ativo de um país.

Tabela 6- Participação das mulheres nos cargos gerenciais, com indicação do coeficiente de variação, segundo características selecionadas – 2019.

| | Pessoas ocupadas em cargos gerenciais | | | | | |
|---------------|---------------------------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | Total (1 000 pessoas) | | Sexo | | | |
| | | | Homens | | Mulheres | |
| | Absoluto | CV (%) | Proporção | CV (%) | Proporção | CV (%) |
| Brasil | 3 144 | 3,4 | 62,6 | 1,4 | 37,4 | 2,4 |

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2020.

Na tabela 6, a diferença se apresenta novamente a favor do sexo masculino, visto que as mulheres nos cargos gerenciais ainda é um tabu. Eles estabelecem que há um aspecto que não é percebido fisicamente, mas que para os empresários sempre inclina a balança para o gênero masculino. Essa percepção baseia-se no fato de que um gênero é mais produtivo que outro, surgindo devido às gestações, nas quais, por questões culturais, as mulheres sofrem maior desgaste por terem que cuidar dos afazeres domésticos e ainda mais se tiverem filhos.

Sem dúvida, para melhorar esses índices, seria necessário um apoio decisivo à educação, tendo em vista que um nível de formação superior exige um nível de rendimento superior, e que as empresas formalizadas, por obrigação, requerem os serviços de pessoas bem qualificadas.

Dados sobre a participação das mulheres nos cargos gerenciais, trazidos pelo Observatório da Diversidade e Igualdade de Oportunidades do Trabalho da *Smartlab*, plataforma conjunta da OIT com o Ministério Público (MPT), demonstra que há uma diferença de remuneração relacionada ao sexo. “Enquanto a média salarial de um homem, em 2007, foi de R\$ 3,3 mil e a de uma mulher foi de R\$ 2,6 mil. Também houve segregação ocupacional de mulheres em cargos de direção – estes empunham apenas 29% dos cargos” (SMARTLAB, 2007, p. 3).

O machismo ainda é percebido dentro das organizações, pois suas opiniões e apreciações às vezes não são levadas em consideração, colocadas em julgamento e consideradas por um profissional da mesma área, mas do gênero masculino.

Apesar das conquistas alcançadas, as demandas de trabalho nem sempre abriram perfis para a participação das mulheres, pois, sua competitividade não foi plenamente considerada, prejudgando os papéis masculinos em concursos de mérito e oposição, o que lhes custou a aceitação do subemprego, cargos menores e até mesmo subordinados a empregos domésticos ou como força de trabalho secundária.

Santos, et al, (2017, p. 10),

A história da emancipação feminina comprova que é por meio de lutas e reivindicações que as mulheres conquistaram seu lugar no mercado de trabalho, e nesse contexto que todas as mulheres devem se organizar e participar ativamente na política, pois ainda há muito a ser conquistado, no que diz respeito a igualdade de gênero, classe, raça/etnia e ao mercado de trabalho.

No entanto, é importante enfatizar que apesar das dificuldades vêm ocorrendo mudanças na sociedade brasileira e a presença das mulheres nos espaços públicos é cada vez mais notória, tanto no mercado de trabalho quanto na política, mas, as mulheres negras têm os piores índices relacionados ao mercado de trabalho.

3 INTEGRAÇÃO DA MULHER NO MERCADO CONTÁBIL

Na atualidade, a participação da mulher no mercado contábil tornou-se imprescindível no setor econômico, tanto público como privado, de pequenas a grandes empresas, o que levou a um aumento considerável dessa parte da população na força de trabalho contábil.

Segundo Costa (2020, p. 4),

A contabilidade é uma das profissões consideradas mais antigas de origem pré-histórica, devido à necessidade de controle patrimonial que já existia antes mesmo da escrita, e tem suma importância no sistema econômico até hoje. A contabilidade é considerada uma ciência que tem como objetivo unir todos os dados econômicos mensurá-los monetariamente, registrar e resumir em relatórios auxiliando usuários nas tomadas de decisões.

Não há dúvida de que o campo de aplicação do conhecimento da área contábil é amplo e versátil, no entanto, existem áreas em que existe certo tipo de aglomeração de especialistas, como a assessoria contábil, auditoria e auditoria fiscal, o que tem gerado uma desvantagem em termos de remuneração devido à crescente concorrência. No mesmo sentido, no campo trabalhista, é evidente que há pouca exploração e uso de áreas próprias do exercício, como controle interno, finanças, perícia contábil, setor público, fiscal, aduaneira, contabilidade ambiental, custos e orçamento, entre outros (BRIGHENTI, 2015).

Na profissão contábil, a intervenção das mulheres em cargos de liderança é atualmente reduzida, pois essa participação é ascendente, mas que por sua vez levou a uma melhor preparação educacional da profissão contábil, estes cargos de grande responsabilidade, a isso se soma também a desigualdade salarial, onde os salários são hierarquizados e não se deve estritamente às capacidades da pessoa para exercer o cargo, mas, o gênero.

De acordo com Boniatti (2014), há uma preocupação com a “teoria do teto de vidro” (que nada mais é do que barreiras invisíveis, compostas por fatores ambientais, que impedem as mulheres de acessar cargos gerenciais, que são protegidos pelos homens). já que é evidente que são sempre os homens que obtêm os cargos de maior responsabilidade corporativa, fazendo-os parecer altos executivos, enquanto as mulheres permanecem em cargos de média e baixa gestão, independentemente de sua alta ou boa formação acadêmica e sua experiência profissional.

Na profissão contábil, as mulheres assumiram o desafio de fortalecer esse campo de atuação, desde o início a profissão contábil era inteiramente masculina, com o passar do tempo às mulheres foram abrindo caminho e demonstrando suas capacidades, tanto nos níveis auxiliares, quanto assistenciais e operacionais do ciclo contábil, que são tarefas que estão na base da pirâmide da profissão contábil (SILVA, 2020).

Tendo em vista o crescimento da participação feminina no mercado brasileiro é importante entender se o gênero é um fator de discriminação que resulte na diferença salarial.

A teoria do capital humano traz que atributos que sejam resultados de um melhoramento, com investimento especialmente em educação, as diferenças da qualidade do trabalho são vistas principalmente como diferenças em habilidades intelectuais, estabelecendo um paralelo entre a habilidade cognitiva e a produtividade. Sendo possível realizar essa relação de produtividade, torna-se capaz de dizer que havendo uma dada distribuição de habilidade intelectual esta deve corresponder a uma distribuição semelhante de salário. (COSTA, 2020, p. 2).

As mulheres, através da sua formação, têm demonstrado interesse em contribuir com o seu conhecimento e experiência, pelo que deve ser proporcionada igualdade de oportunidades na profissão contabilística, o que permitirá às organizações e indivíduos serem mais rentáveis, o que resulta na entrega de uma sociedade melhor às gerações futuras.

Santos (2021, p 3), ressalta que:

No mercado contábil, a participação da mulher em eventos da área tem se tornado frequente, em decorrência da procura crescente por capacitação, sendo o conhecimento um dos atributos do empoderamento feminino nos dias atuais. Nessa perspectiva, desde 1991 é realizado o Encontro das Mulheres Contabilistas (EMC) pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), levando o conhecimento a respeito do empreendedorismo contábil.

Sabe-se que conquistar um espaço de liderança no mercado de trabalho não é fácil, e, para as mulheres em geral, essa conquista tornou-se ainda mais difícil, devido à construção histórica de desigualdade entre os gêneros e dos estereótipos que ainda permanecem ligados na sociedade.

Segundo o pensamento de Silva (2020, p. 2),

Diante da atuação dinâmica, grande parte da população feminina busca diariamente seu destaque na profissão. Na classe contábil, a mulher contabilista vem quebrando paradigmas e alcançado fortalecimento e reconhecimento pelo trabalho desenvolvido nessa área.

Esses padrões conservadores das relações de gênero continuam a dificultar o avanço em vários setores, principalmente na área contábil, que ainda é vista como um espaço masculino por excelência. No entanto, é importante enfatizar

que apesar das dificuldades vêm ocorrendo mudanças na sociedade brasileira e a presença das mulheres nesse mercado é cada vez mais notória.

Santos (2021, p. 5), aduz que:

Diante do cenário de constantes transformações em que se encontram os ambientes organizacionais, é visto que as mulheres vêm se destacando em um mercado cada dia mais exigente, passando a ocupar cargos e exercendo papéis de significativa influência, outrora ocupados somente pela figura masculina, tal fato é notório também no mercado contábil. SANTOS, 2021, p. 2).

Bernd et al, (2017) enfatiza que a participação feminina na profissão contábil é um fenômeno que vem aumentando ao longo do tempo, hoje existem mais mulheres que se interessam por essa área do conhecimento em relação ao gênero masculino.

Guimarães (2020, p. 2) pontua que:

A sociedade vem quebrando tabus, cedendo cada vez mais espaços para atuação e valorização feminina. A crescente participação da mulher no mercado de trabalho também é observada em sua atuação na Ciência Contábil. Continuamente, buscam realização pessoal e veem contribuindo para melhoria do bem-estar da sociedade, agregando as empresas habilidades importantes, como a motivação, capacidade de trabalhar em grupo, administrar os recursos, e mesmo assim ainda se deparam com barreiras culturais do preconceito e da discriminação estabelecidas por uma sociedade machista.

Na profissão contábil, atualmente há uma participação de mulheres em cargos de liderança, com um poder significativo, mas não suficiente, por isso este estudo é uma forma de conscientizar que é necessário e urgente aproveitar os benefícios que a igualdade de gênero oferece às organizações para implementar, e ter um equilíbrio saudável de participação nas questões de gênero e, assim, realizar um bom desenvolvimento organizacional que se manifeste em resultados rentáveis e sustentáveis.

No pensamento de Guimarães (2020, p. 12),

As mulheres estão criando novos horizontes perante as profissões, atuando em diversas áreas da contabilidade, sendo sócias e proprietárias de seus próprios escritórios, agindo de uma forma mais autônoma e diversificada, diferentemente da antiguidade, e passando assim a imagem de sábias e determinadas, que sabem o que querem e aonde querem chegar e que já não são mais dependentes dos homens para formação, criação e sustento de suas casas.

A sociedade contemporânea com o esquema mundial da globalização tem uma tendência quase radical na utilização do gênero feminino, considerando a mulher como símbolo de transparência e honestidade no campo trabalhista e para a gestão contábil, tanto na empresa pública quanto na privada.

Souza, et al (2022, p. 6),

[...] a mulher contabilista evoluiu ao longo dos anos, tanto no caráter de ser profissional quanto em sua persistência em ser aceita e respeitada no mercado de trabalho, ultrapassando obstáculos e buscando seu crescimento, demonstrando competência, agilidade e inteligência para exercer a profissão. E que a participação da mulher no setor como um todo é bastante prestigiada e valorizada pela classe contábil, o que reforça a importância da figura feminina na profissão.

O papel desempenhado atualmente pelas mulheres na área contábeis, tem sido destacado, e prova disso, são aquelas profissionais que se destacaram pelo seu trabalho meritório e eficaz, destacando, assim, a força de trabalho da mulher na área contábil.

Por ser uma profissão integral e versátil, a variedade de conhecimentos que a carreira traz ao profissional contábil, faz com que ele se encaixe perfeitamente em tarefas internas ou externas de qualquer empresa, como prestar assessoria contábilística, auditoria de demonstrações financeiras, efetuar controles internos e de gestão, intervir em transmissões de empresas, na constituição, fusão, cisão, dissolução e liquidação de sociedades de qualquer tipo, gerir imóveis e muitas outras atividades que, pela vasta variedade de conhecimentos adquiridos, pode ser realizado de forma eficaz em diversos tipos de entidades públicas e privadas.

Nesse sentido, Guimarães (2020, p. 11), revela que:

A mulher contábil vem conquistando seu espaço na sociedade. Os papéis que eram desempenhados exclusivamente por homens, hoje, são realizados com a mesma eficiência por mulheres que lutam pela manutenção de seus direitos, apesar da desigualdade salarial ainda ser um grande impasse no mercado.

O número de mulheres que ingressaram no mercado de trabalho no último ano aumentou, mas tem sido em empregos parciais, mais precários e com menor remuneração. Os complementos salariais - horas extras, horas noturnas e disponibilidade de tempo - tornam-se um EXTRA, que os homens percebem e é um dos principais motivos de discriminação, sendo, portanto, maior no setor privado.

Atualmente, o processo de globalização exige que a profissão contábil e suas atividades inerentes sejam modernizadas com base na formação acadêmica, o que tem permitido aos profissionais uma visão mais ampla e estruturada com o objetivo de serem mais competitivos.

A participação feminina na profissão contábil é um fenômeno que vem aumentando ao longo do tempo, hoje existem mais mulheres que se interessam por essa área do conhecimento. Nos últimos anos houve um aumento de egressos no

curso de ciências contábeis nas principais universidades, e as mulheres encabeçam estas estatísticas, fato que gerando mudanças na tendência em termos de gênero na profissão. Mesmo com as universidades sendo dominada por um número considerável de homens, o que revela uma certa relutância em alterar a tendência de gênero no ensino.

O CRCSP (2021, p. única), aduz que a Contabilidade:

Antes uma atividade predominantemente masculina, é uma das profissões nas quais a igualdade de gênero está cada vez mais presente. Hoje as mulheres representam 41% dos profissionais contábeis registrados no CRCSP e somam 62.938 profissionais, de um total de 150.880 registros no Estado de São Paulo. Em todo o País, as profissionais do gênero feminino somam 221.263 registros no Conselho Federal de Contabilidade (CFC), 42% de um total de 517.064 profissionais contábeis brasileiros.

O vínculo feminino no mercado de trabalho, além de mais amplo, implica que as mulheres adquiram maior escolaridade, esforço e comprometimento com a projeção de estarem vinculadas a cargos de alto escalão.

De acordo com o blog Quickbooks (2022, p. única), “há muito o que ser comemorado pelo salto da participação feminina na contabilidade: em 1950 trabalhadoras representavam 4,3% e em 2021 eram 43,01%”.

Como visto, a vinculação das mulheres na profissão contábil tem aumentado bastante, bem como suas contribuições para o desenvolvimento e visão da carreira, tendo como principal centro de discussão a existência ou não de disparidades salariais e trabalhistas entre o gênero masculino e feminino.

Portanto, a participação da mulher no mercado de trabalho, tem a sua evolução no segmento contábil, conquistando assim, seu espaço num ambiente de trabalho, antes visto como um trabalho eminentemente masculino

Atualmente do total de 521.202 contadores e técnicos em contabilidade com registro ativo no Conselho Federal de Contabilidade, 297.018 são homens e 224.184 são mulheres (CFC, 2022).

Segundo o blog Quickbooks (2022, p. única) no Brasil, “o número de mulheres na carreira contábil é crescente”. “Demonstrando que o papel da mulher na contabilidade está ligado a cargos cada vez mais estratégicos e altos”. “De 1996 a 2019, a porcentagem de mulheres no mercado de trabalho de contabilidade passou de 27,45% para 42,77%”. Atualmente as mulheres estão à frente de unidades dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs), como no Conselho Regional de

Contabilidade do Maranhão, que tem como presidente a contadora “Ana Lígia Coelho Martins”.

No Estado do Maranhão, os números mostram que do total de 5.527 profissionais ativos no Conselho Regional de Contabilidade, 3.171 (42,15%) são do sexo masculino, e 2.356 (31,32%) são do sexo feminino (CRCMA, 2022).

Apesar disso, verificou-se que a participação de mulheres no mercado de trabalho contábil na cidade de São Luís, é reduzida, devido à falta de especialização na área, situação preocupante devido às mudanças nos perfis profissionais que trouxe consigo a globalização e a internacionalização das economias, onde é imperativa a contratação de pessoal competente e atualizado.

Historicamente, houve uma conscientização popular sobre a ordem de que as mulheres podem realizar qualquer atividade em seu cotidiano. Essa qualidade é inerente ao gênero feminino. A essência da responsabilidade estar estampada em tudo o que fazem, o que acaba por ser um fator diferenciador, para além disso, acrescentam outros aspectos como, a pontualidade e a eficácia no seu trabalho como chave característica no exercício contábil, trazendo uma mudança na visão de sua profissão.

Outra vantagem do sexo feminino, é serem simpáticas e sensíveis, por isso criam um ambiente agradável onde seus subordinados encontram um espaço agradável para a comunicação plena. As mulheres têm a capacidade de fazer várias coisas ao mesmo tempo, oriunda de suas tarefas domésticas, sendo, portanto, uma grande vantagem, enfatizando que essa habilidade é muito típica de seu gênero. Consideram que as mulheres são mais detalhistas e percebem aspectos que para os homens podem passar despercebidos, o que favorece o ambiente de trabalho e a atenção às necessidades.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A história representou o papel feminino quase sempre consolidado através da família sob o conceito de cuidadora, mas também de ser responsável por realizar os afazeres domésticos e viver sob a submissão dos homens, mas nem sempre foi assim, um exemplo disso, é claro que na comunidade primitiva, a mulher desempenhava um papel fundamental.

Ao longo do tempo, as mulheres se dissociaram notadamente da dependência que tinham dos homens, hoje se preocupam em se destacar e assumir desafios importantes no ambiente de trabalho e profissional. No caso do mercado de trabalho contábil, as mulheres demonstram maior interesse em exercer a profissão devido ao fato de que cada dia mais mulheres ocupam cargos gerenciais e de liderança nessa área.

Evidencia-se através dos dados obtidos neste trabalho, que tradicionalmente as mulheres não têm participado da esfera laboral e econômica da mesma forma que os homens, observa-se que ao longo da história, foram relacionados alguns aspectos considerados desvantajosos em relação à situação laboral do sexo feminino.

Mas, atualmente, é possível visualizar que as mulheres ultrapassaram os obstáculos e atualmente tem forte presença no mercado de trabalho contábil, reforçando sua participação na área contábil com sua persistência e dedicação, pois, as mesmas vêm se fortalecendo e buscando constantemente reconhecimento sobre o trabalho que realiza.

Na amostra foi observado que o sexo masculino apresenta taxa maiores com relação as mulheres, independente das variáveis utilizadas. Mais os dados reforçam também, a ideia de que em breve as mulheres alcançam os homens, na participação laboral no segmento contábil. Tanto no quantitativo de profissionais, quanto na remuneração.

Este estudo apresenta evidências da existência de diferenças salariais entre gêneros, sendo, portanto, necessário serem desenvolvidas ações e políticas voltadas para minimizar a problemática da discriminação de gênero, e conseqüentemente salarial contra a mulher, a fim de diminuir as desigualdades salariais.

Portanto, a inserção da mulher no mercado de trabalho não tenha se concretizado de forma hegemônica, ela em toda sua trajetória teve que lidar com o sexismo, identidade gênero e de classe, sem representatividade no meio social no mercado de trabalho, sofrendo com violações de direitos constitucionais que as levaram a brigar por dignidade e justiça social em uma sociedade onde predominava desde muito cedo o sexismo estrutural, portanto, o processo evolutivo da mulher na sociedade vigente perpassa pela resistência de uma parte da população que em meios as lutas, tem seu lugar na história mundial.

Por fim, conclui-se que o tema desse trabalho monográfico não se encerra por meio das soluções apresentadas, uma vez que este tema está sempre em transformação, o que pode dar ensejo a novas pesquisas nesse âmbito da análise do sexismo, e das desigualdades relacionado ao sexo.

Não temos pretensão de pôr fim às dúvidas e às discussões sobre o qual pretendemos concluir, o que justifica por força das limitações pessoais de conhecimento, de técnica, de tempo e, principalmente, pela ausência de antecedentes bibliográficos sobre a desigualdade de gênero e a liderança feminina no mercado de trabalho contábil, além da falta na literatura de informações da participação da mulher no segmento contábil no maranhão, visto que no site do CRCMA, tem poucas informações sobre tal temática.

Assim, este trabalho não se pretende conclusivo, mas sim, demonstrar a relevância social do tema ao passo que possui a incumbência de incentivar trabalhos futuros acerca da necessidade de um esforço conjunto, com o intuito de promover a desigualdade de gênero e a liderança feminina no mercado de trabalho.

Como indicação para futuros estudos recomenda-se o desenvolvimento de novas pesquisas com abordagem quantitativas, que tenham como alvo a análise da participação da mulher na profissão contábil.

REFERÊNCIAS

- ÁLVARES, Maria Luzia Miranda; SANTOS, Eunice Ferreira. **Olhares e Diversidades: os estudos sobre Gênero no Norte e Nordeste**. Belém- PA: UFPA, 1999.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. (Org.). **A Cidadania Negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2001, p. 37-50.
- ARRIAGADA, Irma. **Transformações no trabalho feminino urbano**. Revista CEPAL, CEPAL, Santiago, agosto. 1994.
- BENERÍA, Lourdes. A globalização da economia e do trabalho das mulheres. In. **Economia e Sociedade do Trabalho**, n. 13-14, setembro-dezembro. 1991.
- BENTO, Maria Aparecida Silva. **A mulher negra no mercado de trabalho**. Estudos Feministas 479. N 2/1995.
- BERND, D. C. ANZILAGO, M.; BEUREN, I. M. **Presença do Gênero Feminino entre os Discentes dos Programas de Pós-graduação de Ciências Contábeis no Brasil**. Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade. Brasília, v. 11, n. 4, p. 408-429, out/dez. 2017.
- BRANCH, Enobong Hannah. **A criação de oportunidades restritas devido à interseção de raça e sexo: mulheres negras na classe inferior**. Raça, Gênero e Classe, Vol. 14, nº 3-4, 2007: 247-264.
- BRIGHENTI, Josiane; JACOMOSSO, Felipe; DA SILVA, Márcia Zanievicz. **Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense**. Enfoque: Reflexão Contábil, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015.
- BONIATTI, Amanda Oliveira. **A evolução da mulher no mercado contábil**. Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto - GEDECON. Vol. 2, nº. 01, 2014.
- BRABO, Tânia Suely Antonelli Marcelino. **Gênero, Educação e Política: múltiplos olhares**. São Paulo: Ícone, 2009.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.
- BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade**. Trad. Renato Aguiar. – 4. ed. – Rio de Janeiro: civilização Brasileira, 2012.
- CASTELLS, Manuel. A era da informação: economia, sociedade e cultura. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 169. vol. II.
- CFC. Conselho Federal de Contabilidade. **Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero**. 2022. Disponível em:

<https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>>. Acesso em 11 jun. 2022.

CRCMA. Conselho Regional de Contabilidade. **Uma mulher à frente do CRCMA**. 2022. <https://crcma.org.br/revistadigital/>. Acesso em: 10 jun. 2022.

CISNE, Mirla. **Gênero, Divisão Sexual do Trabalho e Serviço Social**. 2ª ed. São Paulo: outras expressões, 2015.

COSTA, Clezia Virginia da. **Discriminação salarial por gênero no mercado de trabalho contábil brasileiro**. UFERSA. Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas - CCSAH. 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufersa.edu.br/handle/prefix/6495>>. Acesso em: 14 mai. 2022.

CRCSP. **Lugar de mulher é na profissão contábil**. 2021. Disponível em: <<https://online.crcsp.org.br/portal/noticias/noticia.asp?c=4088#>>.

DIAS, Maria Berenice. **A Lei Maria da Penha na justiça: a efetividade da Lei 11340/2006 de combate a violência doméstica e familiar contra a mulher**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.

FRANÇA, Wanderilza Lourdes de. **Trabalho e exclusão social: uma análise sobre a precarização do trabalho da mulher negra no mundo do trabalho**. 18º REDOR. 24 a 27 de novembro de 2014. Recife. Pe. Disponível em: <<http://www.ufpb.br/evento/index.php/18redor/18redor/paper/viewFile/2307/790>>. Acesso em: 01 jun. 2022.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. Trad. Org. Roberto Machado. 27. reimp. Rio de Janeiro: Graal, 2009.

GARDE, Paulo. **A Participação Política Feminina**. Apontamentos sobre Ribeirão Preto, v.1, n. 2. São Paulo: Dialogus, 2006.

GUIMARÃES, Jessica Enya Feitosa. **Estereótipos de gêneros na contabilidade: como a mulher contadora é vista na atualidade?** Toledo Prudente: ETIC. 2020.

IBGE. **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Estudos e Pesquisas. Informação demográfica e socioeconômico. nº 38. 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2022.

_____. **Pretos ou pardos estão mais escolarizados, mas desigualdade em relação aos brancos permanece**. Agência de notícias. 2019. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-11/negros-sao-maioria-entre-desocupados-e-trabalhadores-informais-no-pais>>. Acesso em: 09 abr. 2022

LÓPEZ, Juan Torres; SOLER, Antônio Montero. **Trabalho, emprego e desemprego em teoria economia: a nova ortodoxia**. Revista Solis. nº 3, 2005.

LOURO, Guacira Lopes (organizadora). **O corpo educado: pedagogias da sexualidade** / Tradução dos artigos: Tomaz Tadeu da Silva — Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

MACEDO, P. S. N; CHAVES, M. R. **As posições de ocupação das mulheres negras no mercado de trabalho do Brasil**. São Paulo SP, v.9, n.1, p. 65-86, jan/2019. Disponível em: <www.italo.com.br/portal/cepep/revista_eletronica.html>. Acesso em: 14 abr. 2022.

MARTINELLI, Maria Lucia. **Serviço social identidade e alienação**. Ed. São Paulo: Cortez, 1993.

OIT. Panorama Trabalhista da América Latina Lima: Escritório Regional da OIT, 1990. n. 6.

PINTO, Giselle. **Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais**. XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP. Caxambú. MG – Brasil, de 18-22 de Setembro de 2006

PEREIRA, V. L. **Gênero: dilemas de um conceito**. Em M. N. Strey, S. T. L. Cabeda & D. R. Prehn (Orgs.), *Gênero e cultura: questões contemporâneas* (Coleção Gênero e Contemporaneidade, Vol. I, pp. 173- 198), Porto Alegre: Edipucrs. 2004.

PRATES, Suzane. **Participação feminina no trabalho em processo de crise**. Mulher e crise. Respostas à recessão. Editorial Nueva Sociedad, Caracas. 1990.

QUICKBOOKS. **Mulher na contabilidade: qual o panorama do país?** 26 janeiro 2022. Disponível em: <<https://quickbooks.intuit.com/br/blog/contadores/mulher-na-contabilidade/>>. Acesso em: 11 jun. 2022.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. ALMEIDA, Suely de Souza. **Violência de gênero: poder e impotência**. Rio de Janeiro, Revinter, 1995.

SANTOS, Maria Santana dos. et, al. **Desigualdades de gênero: a mulher negra no mercado de trabalho**. VIII Jornada Internacional de Políticas Públicas. 22 - 25 agosto, 2017.

SCOTT, Joan. **Gender: a useful category of historic al analyses. Gender and the politics of history**. New York, Columbia University Press. 1995.

SILVA, Annandy Raquel Pereira da. **Mulheres em evidência: desafios e perspectivas da mulher contabilista**. Qualitas. v.21, n.1, jan/abril 2020

SANTOS, Isabele Ferreira dos. **Representatividade feminina: percepção das mulheres acerca dos desafios enfrentados na área contábil**. RBNDR. ano 8· nº1· p. 47-65· jun.202. 2021. Disponível em: <https://www.fvj.br/revista/wp-content/uploads/2021/07/4_RBNDR_20211.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2022.

SMARTLAB. **Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho**. MPT. OIT. Brasília: 2007

SOUZA-LOBO, Elizabeth. (1989). **Uma nova identidade. Tempo e Presença**. São Paulo, CEDI, 248:8-9.

SOUZA, M. E. L. de; MORAIS, M. I. de; SERVILHA, G. O. A.; ROCHA, M. A.; SANTOS, J. S. dos. **Mulheres na contabilidade**: representação nas empresas de serviços contábeis em Tangará da Serra - MT. *Contabilometria - Brazilian Journal of Quantitative Methods Applied to Accounting*, Monte Carmelo, v. 9, n. 2, p. 18-30, jul.-dez./2022.

STANDING, Guy. **Globalização Feminização através do Trabalho Flexível**. *Desenvolvimento Mundial*, vol. 17, não. 7, Grã-Bretanha. 1989.

VIEIRA, Bianca. **Mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro**: um balanço das políticas públicas. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017.