



São Paulo, 21 a 23 de Julho de 2014

**Novas Perspectivas
na Pesquisa Contábil**

Gênero e Carreira: um estudo de caso das percepções de contadores públicos

VIVIANE MIRANDA SILVA DO NASCIMENTO

Universidade do Estado do Rio de Janeiro

FRANCISCO JOSÉ DOS SANTOS ALVES

Universidade do Estado do Rio de Janeiro

GÊNERO E CARREIRA: UM ESTUDO DE CASO DAS PERCEPÇÕES DE CONTADORES PÚBLICOS

As diferenças de gênero têm sido debatidas desde o começo do século XX. No início as discussões relacionavam-se a diferenças biológicas. Atualmente, é possível perceber avanços em alguns países, que tem formulado políticas públicas para dirimir as divergências entre homens e mulheres, a exemplo da Suécia que tornou obrigatória a presença feminina nos conselhos e diretorias. No campo das Ciências Contábeis, que era tida até pouco tempo como profissão masculina, a presença das mulheres tem crescido nos cursos de graduação. Nesse sentido o que se pretende investigar é se as percepções entre homens e mulheres atuantes na profissão contábil são divergentes. Desse modo, será realizado um estudo em um órgão público com profissionais que atuam na área de Ciências Contábeis a fim de verificar se as percepções são significativamente diferentes entre os gêneros masculino e feminino. As variáveis a serem analisadas são: adequação da remuneração, satisfação com a chefia imediata e motivação prioritária para escolha do concurso realizado. Os resultados apontam que não foi possível perceber diferenças significativas entre os gêneros.

INTRODUÇÃO

Diferenças entre homens e mulheres foi objeto de estudo de muitos cientistas sociais no começo do século XX, que focavam suas análises basicamente nas diferenças biológicas entre os sexos. A partir dos anos 50, emergiu a teoria dos papéis sexuais, relacionando as características e comportamentos de homens e mulheres aos seus papéis na sociedade norteamericana. Segundo Parsons e Bales (1956), a existência destes papéis pré-definidos e complementares garantia a estabilidade social. Ao homem cabia à esfera pública, o local de trabalho, a produção e a razão. A mulher estaria restrita à esfera privada, ao lar, ao consumo e à emoção (COSTA, 1994).

O conceito de gênero, derivado dos papéis sociais, foi fundamental como ponto de partida para o Movimento Feminista, que questionava a forma que o gênero era construído socialmente e, conseqüentemente, o papel secundário destinado às mulheres (GOMES, 2010). Mais recentemente, esta questão da tem sido amplamente discutida e difundida por organismos internacionais (BANCO MUNDIAL, 2006; NAÇÕES UNIDAS, 2007 e UNICEF, 2011). Esse movimento conhecido por *The Gender equality* refere-se à visão de que homens e mulheres devem receber igualdade de tratamento, e não devem ser discriminados em razão do gênero, a menos que haja um som biológico razão para tratamento diferenciado.

A questão da igualdade de gênero ainda encontra barreiras em alguns países. Por exemplo, a Declaração do Cairo sobre os Direitos Humanos no Islã declarou que as mulheres têm igual dignidade, mas não a igualdade de direitos, o que foi aceito por muitos países predominantemente muçulmanos. Na China, a preferência cultural por um filho homem resultou em um déficit de mulheres na população.

Em um contexto mais amplo pode-se olhar para um fenômeno largamente investigado internacionalmente: o *gap* salarial entre gêneros. De maneira consistente, em vários setores econômicos nas diversas posições da carreira, as mulheres recebem menos por um trabalho semelhante. Também no Brasil, quando se examina o aspecto da remuneração, percebe-se que existem ainda diferenças na remuneração por hora de trabalho.

Outro ponto de divergência no tratamento de gêneros refere-se ao fato de mulheres se concentram em setores diferentes. Quanto ao tipo de ocupação verifica-se que os homens predominam na produção de bens e serviços industriais e as mulheres predominam nos setores de serviços e comércio (CASA NOVA, 2012).

No tocante a presença feminina em profissões culturalmente tidas como masculinas, houve alguns avanços, todavia, nem sempre o ingresso das mulheres em ambientes organizacionais “masculinos” vem acompanhado da possibilidade de ascensão delas aos cargos de alto escalão, esse fenômeno pode ser percebido nas forças armadas. Segundo Mathias (2005), na América latina, o ingresso de mulheres nas forças armadas ocorreu, em linhas gerais, ao longo dos anos 80, todavia, da mesma forma que na maioria dos países do mundo, elas não puderam assumir funções na frente de combate, concentrando-se em postos de apoio ou auxílio à tropa. Recentemente, em 2012, o Brasil promoveu a primeira mulher, Dalva Maria Carvalho Mendes, ao cargo de oficial General da Marinha.

Barbalho (2008) estudou a participação feminina na carreira jurídica e verificou que no estado de São Paulo, as juízas e advogadas lidam com uma carreira estratificada, onde coexistem duas situações: mulheres menos valorizadas e mulheres com sucesso profissional. Os resultados da pesquisa apontaram que a primeira situação ocorre quando as características de gênero, tais como filhos e família, aparecem ou predominam o profissionalismo, acarretando um reforço da barreira social e do telhado de vidro, nestes casos essas mulheres ocupam posições mais subalternas e menos valorizadas. Já, no segundo caso, o das mulheres que alcançam o destaque e prestígio profissional, pode ser percebido quando as profissionais

investem no “apagamento do gênero” para que ele não imponha os limites à carreira e ao reconhecimento do mérito.

Gomes (2010) estudou o significado da beleza entre jovens executivas e o seu papel no mercado de trabalho e verificou que os estereótipos de gênero fazem parte da vida profissional e pessoal das jovens executivas, tornando a identidade feminina múltipla e gerando sobrecarga. Os resultados da pesquisa também apontaram que faltam mulheres-modelo que as jovens executivas admirem, seja devido à falta de mulheres em posições de destaque profissional ou à busca do sucesso em todos os papéis desempenhados.

Madalozzo (2011) esclarece que o aumento significativo da participação feminina na força de trabalho não impediu que permanecessem as diferenças com relação aos salários e à igualdade de tratamento nas promoções com relação ao gênero. Assim, enquanto as organizações estão lutando para manter suas mulheres melhores e mais brilhantes, a persistência do teto de vidro torna isso mais difícil. (RANGIS, TOWNSEND e MATTIS, 1998).

Para Perrot (2007), a emergência de uma presença e fala mais femininas em locais que antes eram até proibidos, ou pouco familiares, é uma inovação do século 19. As mulheres passam a ocupar espaços e participar da vida pública de maneira mais evidente, ela passa a disputar espaços de convívio e meios de subsistência também no mundo do trabalho.

Entre as manifestações da segregação de gênero no mercado de trabalho está a segregação hierárquica (ou vertical). Conhecido na literatura como teto de vidro, este fenômeno caracteriza-se pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações.

Não obstante ainda existirem barreiras para a inserção da mulher em altos níveis hierárquicos, na seara da gestão e controle, a diversidade de gênero vem ganhando cada vez mais espaço nas discussões e busca-se entender se a participação feminina pode influenciar no desempenho organizacional e governança corporativa, pois alguns países adotam regras para estabelecer igualdade de oportunidades em organizações. Em alguns países como a Noruega e Suécia, por exemplo, a presença feminina nos conselhos e diretorias se tornou obrigatória para gerar mais igualdade de gênero nas instituições e espera-se que tais medidas possam reduzir os tetos de vidros que ainda impendem à participação da mulher em determinados seguimentos. (ADAMS e FERREIRA, 2009; COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, 2012; KLETTNER, CLARKE e BOERSMA, 2014).

A Contabilidade é uma profissão essencialmente masculina. Todavia, a presença feminina nos cursos de graduação tem crescido cada vez mais. Em decorrência da análise dos acontecimentos históricos, que demonstra a dificuldade de ascensão feminina em ocupações tidas como masculinas, cabe questionar: atualmente, a mulher na profissão contábil tem uma percepção diferenciada sobre a sua posição nas organizações?

A necessidade de realizar pesquisas no Brasil que abordem essa temática é enfatizada por Costa e Sardenberg (1994):

Nesse tocante, vale lembrar que, se no plano internacional há tempo já não se questiona a relevância científica e social desses estudos, no Brasil esse reconhecimento e a conquista de um espaço específico para reflexões sobre a temática Mulher e seus desdobramentos são conquistas relativamente recentes e ainda não de todo consolidadas.

Casa nova (2012) explica que presença feminina em contabilidade no Brasil é pequena e o tema tem sido pouco explorado. Para a autora, fenômenos como *critical mass*, *role model*, *glass ceiling* ou *pipeline* podem estar presentes e significar uma possibilidade de modificar o

quadro por meio da conscientização e da instituição de políticas de apoio. Desse modo, a presente pesquisa busca investigar as relações que se estabelecem entre gênero e carreira contábil, para tal realizar-se-á um estudo de caso em um órgão público com profissionais formados em Ciências Contábeis que ingressaram na instituição por intermédio de concurso público a fim de verificar se as percepções são significativamente diferentes entre os gêneros masculino e feminino. As variáveis a serem analisadas são: adequação da remuneração, satisfação com a chefia imediata e motivação prioritária para escolha do concurso realizado.

O presente artigo está estruturado em três seções, além da introdução. A primeira seção aborda o referencial teórico que se propõe a abordar as relações de gênero e a mulher no contexto da profissão contábil. No segundo seção será abordado a metodologia e coleta de dados. Na terceira seção, a análise dos resultados. Por fim, são apresentadas as referências utilizadas nesta pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção se subdivide em três subseções: a primeira aborda as relações de gênero para estabelecer premissas do conceito de gênero que será adotada na pesquisa, a segunda descreverá o fenômeno teto de vidro, o terceiro e último trata da mulher na profissão contábil.

2.1 RELAÇÕES DE GÊNERO

O gênero é uma construção social baseada nas interpretações culturais que cada sociedade realiza em torno do que significa ser homem e do que significa ser mulher (STREY, 1998). Para SAFFIOTI (1987), na sociedade capitalista, os gêneros ocupam uma relação entre a subordinação e a dominação.

Segundo Louro (1996), gênero não significa o mesmo que sexo, ou seja, enquanto sexo se refere à identidade biológica de uma pessoa, gênero está ligado à sua construção social como sujeito masculino ou feminino. No entanto, não se trata mais de focalizar apenas as mulheres como objeto de estudo, mas, sim, os processos de formação da feminilidade e da masculinidade, ou os sujeitos femininos e masculinos. O conceito parece acenar também imediatamente para a idéia de relação, uma vez que os sujeitos se produzem em relação e na relação.

Para Marodin (1997), refere-se a gênero como sendo os aspectos psicológicos, sociais e culturais da feminilidade e masculinidade e não os componentes biológicos, anatômicos e o ato sexual que caracterizam o sexo. Segundo a autora, o papel de gênero é o conjunto de expectativas em relação aos comportamentos sociais que se esperam das pessoas de determinado sexo.

Partindo dessas premissas, o conceito de gênero pode ser definido como um esquema para a caracterização de indivíduos usando diferenças biológicas como base para o estabelecimento de diferenças sociais. Nesse sentido, restringe-se o termo sexo para as características biológicas, como a composição cromossômica ou o apparatus reprodutivo dos indivíduos (MARODIN, 1997).

Assim sendo, ao se tratar gênero não se está buscando diferenciar características biológicas existentes entre homens e mulheres, mas sim mostrar que essas diferenças não deveriam ser relevantes no que se refere ao mercado de trabalho, uma vez que as características psicológicas é que refletem o desempenho de ambos os sexos ao realizarem qualquer atividade. (OLIVEIRA, OLIVEIRA e DALFIOR, 2000).

1.3 A MULHER E A CONTABILIDADE

História da mulher na contabilidade é recente, em décadas passadas, o ingresso em uma faculdade, no curso de Ciências Contábeis era marcado pela presença masculina. A mulher vem aumentando seu ingresso na contabilidade lentamente, mostrando que é tão capaz quanto o homem na elaboração, análise e interpretação das demonstrações contábeis. O registro mais antigo ainda ativo, de acordo com dados do CFC (Conselho Federal de Contabilidade) data de 31 de Janeiro de 1947.

Em 2002, o CFC (Conselho Federal de Contabilidade) criou uma norma em que 20% dos conselhos regionais devem ser compostos por membros do sexo oposto, o que incentiva a participação na política, fazendo parte das chapas eleitorais, e nas áreas de comando entidades contábeis.

Dentre a diversidade de profissões anteriormente associadas somente aos homens, a de contabilista assiste a uma inserção cada vez mais forte da presença feminina. No Brasil existe um número expressivo de mulheres que compõem esta classe. Na contabilidade, assim como em diversas áreas do conhecimento, vem aumentando o número de profissionais mulheres.

2. METODOLOGIA

2.1 MÉTODO

Para Fachin (2001), método é um instrumento de conhecimento que proporciona aos pesquisadores, orientação para facilitar e planejar uma pesquisa, formular hipóteses, coordenar investigações, realizar experiências e interpretar resultados. Já na concepção de Kerlinger (1980) metodologia é um termo geral, que significa maneiras de fazer as coisas para propósitos diferentes. Ademais, o presente trabalho classifica-se como uma estudo de caso, pois busca entender as diferenças de percepções em uma população.

2.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população alvo desta pesquisa compreende os contadores de um órgão público do estado do Rio de Janeiro ingressos nos últimos três anos por intermédio de concurso público. A escolha da população deu-se em razão da acessibilidade e a amostra a ser analisada é composta que se propuseram a responder o questionário.

2.3 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Os dados foram coletados, utilizando-se a metodologia *survey*, que segundo Hair Júnior, Babin, Money e Samouel (2005, p. 157) “é um procedimento para coleta de dados primários a partir de indivíduos”, cujos dados podem variar entre crenças, opiniões, experiência do indivíduo, e outras.

Para Cooper e Schindler (2008), *survey* é um processo de mensuração apropriado para o levantamento de informações em uma entrevista altamente estruturada, utilizando geralmente um questionário, com ou sem o envolvimento do entrevistador.

Nesse contexto, geralmente, utiliza-se a metodologia quantitativa de modo a se investigar se uma determinada população possibilita a inferência de conclusões sobre ela, por meio de observações de uma pequena amostra desta população (COLLIS; HUSSEY, 1997).

O tipo de pesquisa quanto à abordagem do problema será a quantitativa, que para Richardson (1999) se diferencia da qualitativa, principalmente, por empregar um instrumento estatístico como base do processo de análise do problema.

4. RESULTADOS

Quanto à adequação da remuneração, foi possível perceber que a maioria das mulheres, assim como os homens, acreditam que está muito abaixo do esperado. Cabe ressaltar, que a existência de planos de carreira nos órgãos públicos, como é o caso analisado, auxiliam na redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres, pois os critérios para concessão de aumentos salariais são mais objetivos.

Outras variáveis que dependem da subjetividade do gestor podem ser avaliadas em estudos futuros, tais como: cargos em comissão. O presente estudo não investigou esta variáveis devido ao tempo de serviço da população pesquisada ainda ser pequeno, ou seja, menos de três anos.

Tabela 1 Opinião acerca da remuneração recebida

Opinião	Mulheres	Homens
Adequada	2	3
Muito abaixo do esperado	14	17
Pouco abaixo do esperado	8	15

Com relação à satisfação com a chefia imediata, verificou-se que a maioria de homens e mulheres demonstram estarem satisfeito, conforme ilustrado na Tabela 2:

Tabela 2 Opinião acerca da satisfação com a chefia imediata

Satisfação com a chefia imediata	Mulheres	Homens
Insatisfeito	0	1
Muito insatisfeito	0	1
Muito satisfeito	5	11
Pouco satisfeito	6	6
Satisfeito	13	16

Quanto às motivações para escolha da carreira em que trabalham, verificou-se que enquanto a maioria dos homens indicaram afinidades com as atribuições da carreira, as mulheres preocuparam-se mais com a estabilidade.

Tabela 3 Opinião acerca da escolha do concurso público para órgão em que trabalha

Motivações	Mulheres	Homens
Afinidade com as atribuições da carreira	2	17
Afinidade com as matérias cobradas no concurso	5	5
Desejo de trabalhar no Rio de Janeiro	2	3
Estabilidade	12	8
Remuneração	2	2
Concurso que no meio do caminho	1	0

Com auxílio do Teste t Student, comparou-se diretamente $p\text{-value}=0.000$ com $\alpha=0.05$ (nível de significância). Como o $\text{Sig. (2-tailed)}=0.000 \leq 0.05$ aceita H_0 (nula). Os resultados apontam que pode-se afirmar com 95% de confiança que não existem diferenças estatisticamente significativas entre as duas médias na opinião emitida entre os gêneros no que diz respeito a adequação da remuneração, satisfação com a chefia imediata e motivação prioritária para escolha do concurso realizado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou entender se havia diferenças de percepções entre homens e mulheres em um órgão público. As variáveis analisadas no estudo de caso foram: adequação da remuneração, satisfação com a chefia imediata e motivação prioritária para escolha do concurso realizado. Os resultados apontaram que não há diferenças significativas nas opiniões emitidas pelos homens e mulheres, o que pode demonstrar uma igualdade de gênero que pode ser motivada pelo ingresso por intermédio de processo seletivo objetivo, que no caso em questão ocorreu em razão de concurso público via realização de provas.

Por fim, a presente pesquisa está limitada a investigação de apenas 59 servidores formados em contabilidade e trabalham em um órgão público, razão pela qual os resultados aqui revelados não podem ser generalizados. Assim pesquisas futuras poderão se há diferenças de percepção entre gêneros em outras organizações de modo a investigar se o fenômeno lá ocorre de maneira diferenciada.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, RB, FERREIRA, D. Mulheres na sala de reuniões e seu impacto sobre a governança e desempenho. *Journal of Financial Economics*, 2009.
- BANCO MUNDIAL. Igualdade de Gênero como Economia Inteligente: um Plano de Ação de Gênero do Banco Mundial Exercícios 2007-2010. Publicado em setembro de 2006.
- BARBALHO, Rennê M. A feminização das carreiras jurídicas e seus reflexos no profissionalismo. A feminização das carreiras jurídicas e seus reflexos no profissionalismo. Dissertação. 2008.
- BEUREN, Ilse Maria (org.). Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BJERK, D. Glass ceilings or sticky floors? Statistical discrimination in a dynamic model of hiring and promotion. *Economic Journal*, 2008.
- BLAU, F., DEVARO, J. New evidence on gender differences in promotion rates: an empirical analysis of a sample of new hires. *Industrial Relations*, 2007.
- CARVALHO, S. S., FIRPO, S., GONZAGA, G. Os efeitos da licença maternidade sobre salários e emprego da mulher no Brasil. *Política e Planejamento Econômico*, 2006.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. *Business Research: a practical guide for undergraduate and postgraduate students*. Palgrave Macmillan, v. 9, 1997.
- COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. Cumprindo a promessa: Como mais mulheres nos conselhos corporativos faria América e americanos as empresas mais competitivas. Declaração do Comitê da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Washington DC Política e Impacto. 2012
- COOPER, D.R.; SCHINDLER, P.S. *Business Research Methods*, MacGraw-Hill International Edition, 2008.
- COSTA; SARDENBERG. Teoria e práxis feministas na academia. *Estudos Feministas*, v. 2, n. 2, sem/1994.
- FACHIN, O. *Fundamentos de metodologia*. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991
- GIUBERTI, A. C., MENEZES, N. A., Filho Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. *Economia Aplicada*, 2005.
- GOMES, Juliana Penha. *Beleza e carreira no Brasil: o significado da beleza para jovens executivas e seu papel no mercado de trabalho*. 2010.
- HAIR JUNIOR, J. F; BABI, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P.. *Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração*. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HULTIN, M. Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? *Work & Occupations*, 2003.

JONES, D., MAKEPEACE, G. Equal worth, equal opportunities: pay and promotion in an internal Labour market. *The Economic Journal*, 1996.

KERLINGER, F. N. Metodologia da pesquisa em ciências sociais : um tratamento conceitual. São Paulo: EPU/EDUSP, 1980.

KLETTNER , Alice; CLARKE, Thomas; BOERSMA, Martijn . Abordagens estratégicas e regulamentares para Aumentar Mulheres na Liderança: alvos de vários níveis e quotas obrigatórias como alavancas para a Mudança Cultural. *Journal of Business Ethics*. 2014

LOURO, G. L. Nas Redes do Conceito de Gênero. *Gênero e Saúde*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996

LUCA, Márcia Martins Mendes; SANTOS, Carlos Adriano; CHAGAS, Denise Maria Moreira; DOMINGOS, Sylvia Rejane Magalhães. Participação Feminina na Produção Científica em Contabilidade Publicada nos Anais dos Eventos Enanpad, Congresso USP de Controladoria e Contabilidade e Congresso Anpcont. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 2011.

MADALOZZO, Regina. CEOs e Composição do Conselho de Administração: a Falta de Identificação Pode Ser Motivo para Existência de Teto de Vidro para Mulheres no Brasil? *Revista de Administração Contemporânea*. Curitiba, 2011.

MARODIN, Marilene. As relações entre Homem e Mulher na Atualidade. *Mulher: estudos de gênero*. São Leopoldo: Ed. UNISINOS, 1997.

MATHIAS, Suzeley Kalil. As mulheres chegam aos quartéis: gênero e forças armadas no cone sul. XXIII Simpósio Nacional de História. Londrina, 2005.

NAÇÕES UNIDAS. Relatório do Conselho Econômico e Social para 1997, setembro de 1997.

NOVA, Silvia Pereira de Castro Casa. Impactos de Mestrados Especiais em Contabilidade na trajetória de seus egressos: um olhar especial para gênero. *Revista Contabilidade e Controladoria-RC&C*, 2012.

OLIVEIRA, Nelio; OLIVEIRA, Rita de Cássia M.; DALFIOR, Simone Da Ros. Gênero e novas perspectivas de trabalho: um estudo junto a mulheres gerentes de atendimento no Banco do Brasil. *Encontro da ANPAD*, XXIV, set, 2000.

PARSONS, T.; BALES, R.F. Family, socialization and interaction process. London: Routledge, 1956.

PERROT, Michelle. *Minha história das mulheres*. São Paulo – SP. Contexto, 2007.

POWELL, BUTTERFIELD, D. Investigation of the "glass ceiling" phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 1994.

**Novas Perspectivas
na Pesquisa Contábil**

RAGINS, Belle Rose; TOWNSEND, Bickley; MATTIS, Mary. Diferença entre os sexos na suíte executiva: CEOs e executivos fêmeas informar sobre quebrar o teto de vidro. The Academy of Management Executive, 1998.

RICHARDSON, Robert Jarry et al. Pesquisa social: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999

SAFFIOTTI, H. O poder do macho. São Paulo: Moderna, 1987

STREY, M. N. Gênero. In: JACQUES, M. G. C. et. al. Psicologia contemporânea. Petrópolis: Vozes, 1998

TONG, Rosemarie e WILLIAMS, Nancy. A ética feminista. The Stanford Encyclopedia of Philosophy, Publicado pela primeira vez ter 12 de maio de 1998, a revisão substantiva 04 de maio de 2009.

UNICEF. Promover a Igualdade de Gênero: uma abordagem baseada em equidade à programação.