

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**  
**PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**  
**NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**  
**CURSO DE MESTRADO**

**MARIANA DÓREA FIGUEIREDO PINTO**

**ABORDAGEM DE GÊNERO NO TRABALHO NO CAMPO DA  
CONTABILIDADE NO ESTADO DE SERGIPE**

**São Cristóvão, Sergipe**

**2009**

**MARIANA DÓREA FIGUEIREDO PINTO**

**ABORDAGEM DE GÊNERO NO TRABALHO NO CAMPO DA  
CONTABILIDADE NO ESTADO DE SERGIPE**

Dissertação apresentada ao Núcleo de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Sergipe, como um dos pré-requisitos para a obtenção do grau de Mestre em Educação, sob a orientação da Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Maria Helena Santana Cruz.

**São Cristóvão, Sergipe**

**2009**

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE

Pinto, Mariana Dórea Figueiredo

P659a Abordagem de gênero no trabalho no campo da contabilidade no Estado de Sergipe / Mariana Dórea Figueiredo Pinto. – São Cristóvão, 2009.  
xiv, 150 f.

Dissertação (Mestrado em Educação) – Núcleo de Pós-Graduação em Educação, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, Universidade Federal de Sergipe, 2009.

Orientador: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Maria Helena Santana Cruz

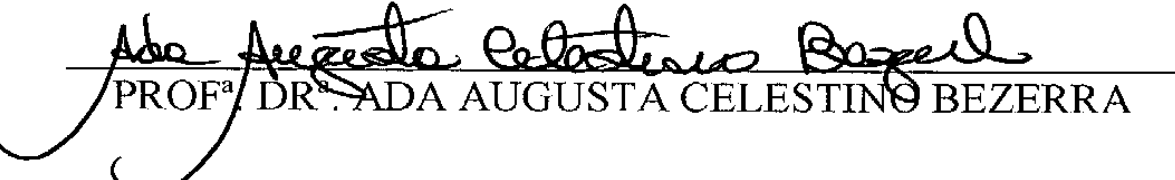
1. Educação – Formação profissional. 2. Contabilista – Gênero. 3. Contabilidade. I. Título.

CDU 378.22-055.2:657-051

“ABORDAGEM DE GÊNERO NO TRABALHO NO CAMPO DA  
CONTABILIDADE NO ESTADO DE SERGIPE”

APROVADO PELA COMISSÃO EXAMINADORA EM  
02 DE SETEMBRO DE 2009

  
PROF<sup>a</sup>. DR<sup>a</sup>. MARIA HELENA SANTANA CRUZ

  
PROF<sup>a</sup>. DR<sup>a</sup>. ADA AUGUSTA CELESTINO BEZERRA

  
PROF<sup>a</sup>. DR<sup>a</sup>. MARIA INÊZ OLIVEIRA ARAÚJO

---

Suplente

Dedico este trabalho à minha mãe, **Martha Dórea**, exemplo de caráter, pessoa que me ensinou a lutar todos os dias para conseguir realizar meus sonhos e a quem agradeço por tudo que sou hoje. Como também, dedico a meu esposo **Olavo Lima**. O amor de vocês me dá forças e coragem para continuar na busca pelos meus ideais.

## AGRADECIMENTOS

A conclusão deste trabalho é a realização de um sonho que foi alcançado com alguns sacrifícios, pois tive que abdicar de companhias muito importantes, embora todas tenham me apoiado em meu propósito. Sem a ajuda e a compreensão de algumas pessoas teria sido impossível concluir este trabalho. Agradeço a todos que estiveram por perto e que, de alguma forma, me apoiaram nessa trajetória.

Especialmente sou grata:

A Deus, por me dar forças e não me deixar desistir nos momentos difíceis.

À minha mãe Martha Dórea, estrela guia, norte e referência de vida. Você nunca mediu esforços para assegurar a minha formação. És mãe, pai e amiga de todas as horas! Maior exemplo de honestidade, dedicação e fidelidade que alguém pode ter. Essa conquista é nossa. Minha gratidão é eterna. Te amo muito.

Ao Olavo Lima, meu amor e companheiro de todas as horas, pela paciência em todos os momentos de estresse e angústias. Sou-lhe grata, também, pela dedicação, pelo carinho e pela amizade. Obrigada pelo apoio incondicional na realização dessa dissertação. Você participou intensamente de todas as etapas desse processo. Muito obrigada, amor da minha vida.

À minha tia Janete Ellice, pela generosidade e pelo amor de sempre.

Aos meus anjos protetores, Max Dórea e Josélia Figueiredo. Sei que estão felizes por essa conquista. Vocês sempre farão parte da minha vida. Jamais os esquecerei.

À minha orientadora Dr<sup>a</sup> Maria Helena Santana Cruz, pela paciência e dedicação. Soube cobrar e incentivar nas horas certas, primando pela excelência do trabalho e pelo meu desenvolvimento como pesquisadora. Tenho um profundo respeito e admiração por você. Este trabalho tem a sua marca.

À Bruna Lima, que irradia a todos com sua alegria, vivacidade e inteligência. Você faz com que a gente se desligue das preocupações do mundo adulto. É muito bom ter você na minha vida.

Às amigas de sempre: Sandra, Luciana, Nelma, Daniele Ribeiro e Patrícia Almeida por acompanharem todas as minhas conquistas.

A todos os colegas de profissão, na Fanese, que confiaram nas minhas pretensões e me apoiaram nos diversos momentos desta trajetória.

Aos colegas do mestrado, onde soubemos conviver com as diferenças e desafios de cada um. Sentirei muitas saudades.

Aos professores, que tão dedicadamente nos apresentaram novas formas de ver o mundo, entender e desenvolver a pesquisa. Meu muitíssimo obrigado.

E, finalmente, meu reconhecimento a todas e todos entrevistados que participaram desta pesquisa.

“O direito doméstico assegura o triunfo da razão; ele enraíza e disciplina a mulher, abolindo toda vontade de fuga. Pois a mulher é uma rebelde em potencial, uma chama dançante, que é preciso capturar, impedir de escapar.”

Michelle Perrot



## RESUMO

Esta pesquisa sobre o trabalho no campo da Contabilidade em Sergipe, sob a perspectiva de gênero, visou analisar como se efetiva o potencial de transformação/democratização das relações sociais, destacando as representações sobre o trabalho e a formação de profissionais da Contabilidade de uma empresa privada de Aracaju. A pesquisa apresenta características qualitativas com base na abordagem histórico-crítica, visando compreender os fatos de maneira articulada, sem isolá-los do contexto em que se originam. O conhecimento obtido teve o apoio de diferentes fontes de informação: a literatura pertinente com teóricos que abordam conceitos considerados relevantes como: trabalho, formação profissional, inovações tecnológicas e gênero; consulta a documentos e estatísticas sobre o mercado de trabalho e o perfil dos contabilistas brasileiros; realização de entrevistas semi-estruturadas com treze respondentes, sendo cinco mulheres e oito homens. Observamos a ampliação da presença feminina no campo da Contabilidade, com 37% contabilistas em Sergipe, inclusive com elevada escolaridade. Constatamos, também, a permanência do fenômeno da segmentação vertical, divisão sexual do trabalho, indicando que os estereótipos de papéis ainda persistem na organização da empresa. Mesmo com elevado nível de qualificação, em relação ao profissional do sexo masculino, as contabilistas continuam ainda enfrentando preconceitos: recebem salários menores, encontram barreiras para a ascensão vertical - acesso a cargos e posições mais desafiadoras, com maior autonomia e poder na hierarquia do trabalho na empresa. Em geral, os respondentes consideram que para a função de Contador, existe pouca demanda qualificada na área.

**Palavras-chave:** Trabalho. Educação. Novas Tecnologias. Formação Profissional. Gênero. Contabilidade.

## ABSTRACT

This research on the gender perspective aimed to analyze how effective is the potential for change / democratization of social relations, highlighting the representations of the work and training of professionals in the accounting of a private company in Aracaju. The study presents qualitative characteristics based on historical-critical approach, seeking to understand the facts so articulated, without isolating them from the context in which they originate. The knowledge obtained was supported by various sources of information: the relevant literature dealing with theoretical concepts considered relevant as work, training, technological innovation and gender, the consultation documents and statistics on the labor market and the profile of Brazilian accountants; implementation of semi-structured interviews with thirteen respondents, with five women and eight men. We observed the expansion of female presence in the field of accounting, accountants with 37% in Sergipe, including high school. We noticed also the residence of the phenomenon of targeting vertical, sexual division of work, indicating that the stereotyping of roles still remain in the organization of the company. Even with high level of skills in the professional male, the accountants still face prejudices: receive lower wages, are barriers to vertical ascent - access to more challenging positions and positions with greater autonomy and power in the hierarchy of work the company. In general, the respondents consider that for the function of counter, there is little demand in the area qualified.

**Keywords:** Labor. Education. New Technologies. Training. Gender. Accounting.

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 - Inscrições no CFC 2008 – Homens e Mulheres no Brasil.....	49
Tabela 2 – Auditores Cadastrados no CNAI.....	59

## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1 – Percentual de homens e mulheres no total de funcionários Nov/2008.....	31
Gráfico 2 – Profissionais em Atividade – Por Categoria.....	50
Gráfico 3 – Evolução da quantidade de Auditores Cadastrados no CNAI.....	58
por Homens e Mulheres	

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Cronologia da Legislação sobre o ensino técnico de Contabilidade no Brasil...46	46
Quadro 2 - Caracterização dos(as) contadores(as) que participaram da pesquisa.....106	106
Quadro 3 - Remuneração Média Mensal dos Entrevistados por Gênero.....109	109

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CFC – Conselho Federal de Contabilidade

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNAI – Cadastro Nacional de Auditores Independentes

CNE – Conselho Nacional de Educação

CRC-SE – Conselho Regional de Contabilidade de Sergipe

CVM – Comissão de Valores Mobiliários

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MPE – Micro e Pequenas Empresas

NBC P 4 – Norma Brasileira de Contabilidade Profissional nº 4

NPGED/UFS – Núcleo de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Sergipe

OCDE – Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

ONU – Organização das Nações Unidas

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

TRS – Teoria das Representação Social

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
I. PROFISSÃO CONTÁBIL – PROCESSO HISTÓRICO	40
1.1. O Ensino da Contabilidade no Brasil	41
1.2. Profissão contábil e o perfil do contador	52
1.3. A Contabilidade em Sergipe	61
II. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR DE SERVIÇOS	65
2.1. O Setor de Serviços e a Contabilidade	80
III. GÊNERO E TRABALHO NO CAMPO DA CONTABILIDADE	87
3.1. Conceito de Gênero	87
3.2. Relações de Poder	93
IV. PERFIL E REPRESENTAÇÕES DOS CONTADORES(AS)	105
4.1. Situação Profissional atual	107
4.2. Entendimento dos Conceitos de Trabalho, Competências e Habilidades necessárias ao trabalho do Contabilista	112
4.3. Diferenças de Gênero no Trabalho e na Formação do Contabilista	117
CONSIDERAÇÕES FINAIS	126
REFERÊNCIAS	135
APÊNDICES	cxlvii
Apêndice A – Roteiro de Entrevistas	cxlviii
Apêndice B – Roteiro de Entrevistas	cl

## INTRODUÇÃO

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho que interferem diretamente na configuração do mercado, desde a década de 80, têm como marco a crise das políticas do Estado de bem-estar social, a derrocada do socialismo real e a emergência do ideário neoliberal. Essas questões compõem o cenário de neopragmatismo, neoliberalismo e pós-modernismo que impregnaram o desenvolvimento capitalista atual, relacionando-se com as características da modernização tecno-organizacional que, por sua vez, acompanharam o atual processo de globalização da economia mundial. Tais características reforçam o quadro de precariedade social e aumentam, ainda mais, a desigualdade social para com a classe trabalhadora. Esses fenômenos, pelo impacto que produzem no tecido social, decerto exigem uma investigação mais detalhada, de forma a se entender como, quando e de que maneira os mesmos interferem na qualificação e aquisição de novas competências dos trabalhadores da atualidade.

Nesse contexto de transformações tecnológicas, as técnicas de produção e aquelas relacionadas aos processos de trabalho, como os novos modelos organizacionais, vêm provocando impacto no âmbito da formação profissional. Dessa forma, geram questionamento a respeito do que acontece nas ações das empresas referentes à qualificação de pessoal, e em especial, interpelações sobre a inserção e/ou manutenção de trabalhadores nos postos de trabalho através da educação.

A diminuição dos postos de trabalho e o aumento do desemprego, alvos das expressões de luta de classes, aos poucos esfacelam a possibilidade de uma consciência coletiva e classista. Os conceitos de empregabilidade, empreendedorismo e de competência expressam exatamente a fomentação do individualismo construído pelo capital (RAMOS, 2002). Nesse contexto, o capital transforma o mundo à sua imagem e semelhança, não só como uma forma de produzir e circular mercadorias, mas também na maneira de viver, de se conceber e de se projetar que o próprio ser humano tem perseguido. Assim, o individualismo e a competição passam a estruturar a lógica cultural reinante na sociedade.

A concepção de empregabilidade afirma que o trabalhador tem que estar apto e aberto ao trabalho de forma plena e total. Tal exigência imprime mudanças no processo de trabalho das mais variadas profissões, como também no estilo de vida das pessoas. A proposta



da competência para a empregabilidade sustenta-se na tese de que a qualificação intelectual é a principal fonte de capacitação do mundo moderno.

Do ponto de vista empresarial, a exigência de uma maior qualificação e a busca por novas competências justificam-se na necessidade de se garantir um melhor desempenho e segurança na realização do trabalho pelo profissional, haja vista a complexidade e alto custo dos novos sistemas tecnológicos de produção envolvidos. Além disso, segundo Leite (1996), as empresas orientam-se também pela busca de cultivar e fundir uma nova mentalidade calcada em conceitos como valorização, envolvimento e participação. A qualificação profissional, reestruturada principalmente a partir de 1996, tem como principal objetivo proporcionar a aquisição, pelas pessoas, de novas habilidades a fim de melhor se inserir no mercado de trabalho e perceber renda mais alta.

Nesse contexto, propostas ideológicas têm impregnado a forma de produzir e gerir a força de trabalho. Entre as “novas” ideologias, temos a pedagogia das competências para a empregabilidade<sup>1</sup>, cujo objetivo central é formar o profissional visando atender às novas exigências do mercado.

### **O campo da Contabilidade e as demandas de qualificação**

O campo da Contabilidade também sofreu e sofre profundas transformações, buscando se adequar às mudanças condicionadas pela globalização do mundo moderno. Percebemos que é esperado do profissional, além do domínio pleno de técnicas necessárias à apresentação das soluções contábeis para problemas pré-existentes, também, que esteja apto a antever e prevenir os possíveis problemas futuros.

As exigências de formação para os profissionais da Contabilidade escapam das questões meramente dogmáticas apreendidas durante a graduação, atingindo diversos modelos de comportamento para o exercício de uma variada gama de funções possíveis no mundo contábil.

---

<sup>1</sup> Empregabilidade: a função econômica atribuída à escola e ao sistema de formação profissional passa a ser a empregabilidade mediante a aquisição de competências individuais e numa perspectiva atomizada e modular de conhecimento. No plano ideológico, desloca-se a responsabilidade social do Estado para o plano individual. A ênfase já não é mais para políticas de desenvolvimento de emprego, mas na construção de competências e habilidades que tornem os indivíduos empregáveis. (PAIVA, 1998)

Sendo um campo de conhecimento, a Contabilidade está classificada como uma ciência socioeconômica, pois tem como objeto de trabalho o patrimônio das diferentes entidades. Como área de saber, comporta teorias e técnicas que buscam possuir domínio das alterações sofridas pelo patrimônio, que são, no dia-a-dia, das mais variadas formas e promovidas pelos diferentes sujeitos a partir de diferentes atividades.

A Contabilidade, portanto, é de fundamental importância para as organizações, pois, além de otimizar o controle econômico e financeiro do patrimônio, através da análise de custo/benefício da atividade empresarial, busca entender a organização e a sua missão por meio dos atributos essenciais da informação e do conhecimento contábil.

O contabilista, que pode atuar tanto nas organizações públicas como nas privadas, ao desenvolver atividades diretamente ligadas à Contabilidade, se utiliza de conhecimentos contábeis técnico-gerenciais mais abrangentes, dando suporte, assim, às decisões organizacionais. Já o bacharel em Ciências Contábeis que atua em funções indiretamente ligadas à Contabilidade, como na auditoria, consultoria tributária ou controladoria, deve possuir entendimento suficiente e saber lidar com determinadas noções do conhecimento contábil no desempenho de suas atividades.

Em busca desse feito, o conhecimento produzido pela cultura contábil nos seus procedimentos organizacionais é, invariavelmente, como nas demais áreas, convertido em práticas escolares que são retransmitidas por processos de ensino-aprendizagem.

Afinal, como bem colocou Abrantes:

A informação sempre foi instrumento essencial em qualquer atividade humana, agora, quando vivemos em uma economia globalizada, em que o nível de concorrência é cada vez mais acirrado e complexo, e considerando-se a satisfação a que o homem chegou nas comunicações, o estar correta e tempestivamente informado é a única possibilidade de manter-se de pé e crescer de acordo com os objetivos estabelecidos (ABRANTES, 1998, p. 06).

Outro efeito colateral notado pelo acelerado processo de mundialização e reestruturação produtiva é o fortalecimento dos antagonismos sociais de classe, de gênero, de

raça e etnia, com crescente desigualdade econômico-salarial. Diante desse fato, notamos uma premente necessidade de se identificar como o efeito nefasto desse fenômeno pode ser amenizado ou até mesmo eliminado das dimensões sociais da globalização através da educação. Obviamente, a discussão dessas questões, na sua configuração geral, está imbricada por variáveis de diversas ordens que ultrapassa os limites deste trabalho.

A adoção e a experimentação de novas tecnologias, cujos múltiplos efeitos são ainda imprevisíveis, permitem ponderar suas implicações na atualidade e no futuro imediato, diante da necessidade de novas políticas em diversos âmbitos da sociedade e de novos métodos de gestão da produção, trabalho e formação. Esses, talvez, sejam os aspectos mais discutidos na atualidade marcada pela globalização, integração regional e reestruturação produtiva, se analisarmos o surgimento de novos requisitos em termo de educação/qualificação dos trabalhadores.

Assim, o que está em questão não é apenas a reengenharia da produção ou um novo impulso econômico. O patamar de desenvolvimento alcançado pelo homem, nos nossos dias, implica em transformações no modo de vida e não só no modelo econômico em vigor. Estamos diante de uma revolução técnica e social que está sendo tratada, equivocadamente, como uma questão de ajustes e flexibilizações.

O trabalho flexível e a empresa enxuta são expressões das mudanças macro-econômicas, que ocorrem na atual fase de acumulação flexível do capital. Trazem, no seu bojo, a reestruturação econômica e produtiva, remetendo a atual política econômica predominante nas sociedades capitalistas, de cunho neoliberal. O neoliberalismo é entendido por Toledo (1997) como uma concepção de mundo, um tipo de ajuste macro-econômico (a exemplo do combate à inflação), uma forma de Estado que rompe com os acordos keynesianos e com os pactos corporativos, como também uma forma de reestruturação produtiva. Essa reestruturação é compreendida por esse autor, como um fenômeno amplo, que não somente diz respeito às mudanças dos processos produtivos, através da flexibilização, mas também das relações de trabalho, do mercado de trabalho, do perfil da força de trabalho e dos aspectos culturais.

A reestruturação produtiva no Brasil expande-se a partir dos anos 70 no setor industrial, atingindo, nos anos 80, o setor de serviços – destacando-se o setor bancário – e a

partir da década de 90, também o comércio. Portanto, as transformações ocorridas (e ainda em curso) no setor do comércio, foram impulsionadas, de um lado, pelo aumento considerável de novos consumidores, graças à estabilidade da moeda a partir de 1994 e, de outro, pela entrada maciça de empresas multinacionais, competindo nesse novo mercado numa luta concorrencial acirrada. As mudanças dizem respeito à informatização das empresas, através da implementação e difusão de novas tecnologias como a microeletrônica.

A flexibilização do trabalho, entendida a partir da conceituação de Boyer (1986) expressa-se em termos de just-in-time, “qualidade total” e terceirização. Resulta em mudanças qualitativas do processo de produção e incide sobre a forma de gestão, propondo uma cultura gerencial – remete ao modelo japonês. Boyer distingue entre cinco formas de flexibilidade: a flexibilidade da organização de produção, a flexibilidade que significa a capacidade do trabalhador trocar de função de uma dada organização de trabalho, a flexibilidade nos contratos de trabalho, a flexibilidade na formação dos salários e a flexibilidade que visa à redução de encargos e regulamentação social (BOYER, 1986, p.61).

Segundo Druck (1999), não se trata apenas de algumas técnicas, mas de implementação do modelo japonês, que rapidamente se expandiu no Brasil, em todos os setores das atividades, econômicas, desde a produção até os serviços e o comércio.

O impacto das mudanças de trabalho decorrentes da implementação desse processo nas empresas sobre as condições de trabalho e a vida dos (as) contabilistas é analisado a partir de suas falas em entrevistas, enfocando aspectos considerados essenciais.

Por tais razões, é relevante e necessária a discussão desses pontos, no sentido de contribuir para a formulação de propostas de educação e formação ampla na perspectiva da classe trabalhadora. Entendemos ser importante a análise, do ponto de vista teórico e prático, das políticas de C&T, das transformações tecnológicas e organizacionais da produção capitalista, de seus impactos sobre os processos de formação e qualificação profissional e suas conseqüências na constituição subjetiva e na estruturação de identidades individual e coletiva dos trabalhadores.

O interesse pelo tema **“Abordagem de Gênero no Trabalho no campo da Contabilidade no estado de Sergipe”** teve origem na análise do comportamento da força de

trabalho feminino na Contabilidade brasileira nos últimos anos. A intensidade e a constância de seu crescimento despertaram a nossa atenção, mesmo confirmando a afirmação de Bruschini (2000), de que apesar das mulheres estarem desempenhando papel mais relevante do que os homens no crescimento da população economicamente ativa, ainda ocupam hierarquias inferiores às dos mesmos.

Adotamos a abordagem de gênero com o intuito de: visualizar as relações humanas existentes no ambiente de trabalho, em contextos sociais diferenciados; perceber se as mudanças dos meios de produção repercutiram desigualmente em relação ao sexo do trabalhador; e, por fim, demonstrar a existência de pensamentos e interpretações contraditórias dos sujeitos envolvidos.

Saffioti (1976) analisou os mecanismos típicos por meio dos quais o fator sexo opera nas sociedades de classes de modo, a alijar da estrutura ocupacional grandes contingentes de elementos do sexo feminino. Desvendou as verdadeiras raízes deste alijamento, os papéis domésticos feminino, a determinação essencial do sistema capitalista de produção - divisão da sociedade em classes sociais e os papéis femininos no escopo de uma ordem social competitiva.

Fatos históricos apresentam dados que dissimulam os processos contra a mulher e, conseqüentemente sua marginalização da vida econômica. A partir da restauração dos processos democráticos no continente latino-americano, a ênfase dói sublinhada na equidade e na integração feminista de vários países, classes e etnicidades, em um processo extensivo de desenvolvimento, que outrora as ignorava e as denegria, colocando-as em patamares inferiores na sociedade.

Nesse contexto, verificamos a inclusão da “análise de gênero” em projetos e Programas de desenvolvimento, pesquisas acadêmicas e governamentais sobre sua jornada tripla no lar e no setor externo da economia.

O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho tem acontecido de forma alheia às flutuações da atividade econômica. Independentemente da recessão ou expansão da economia, a taxa de atividade das mulheres tem crescido no Brasil nos últimos 25 anos e, segundo Lavinias (2001), há diversas razões que explicam esse comportamento

mais favorável às mulheres do que aos homens no que se refere à taxa de expansão do seu nível de ocupação. Um desses fatores é o que a autora chama de “precarização” das relações de trabalho, o que faz com que as mulheres aceitem trabalhos de tempo parcial para conciliar as atividades profissionais com as atividades domésticas, levando-as a aceitar salários menores.

Tendo em vista a crescente diversidade social e mercadológica, em que a evolução ou mesmo a sobrevivência das organizações dependem do reconhecimento e identificação das habilidades inerentes a cada sujeito (trabalhador), a pretensão deste estudo é investigar a existência de desigualdades de gênero no campo da Contabilidade na cidade de Aracaju/SE. Somando-se a isto, pretendemos também identificar a participação e o perfil das mulheres contabilistas que atuam em uma das empresas privadas dessa Capital (nas empresas privadas neste Estado). Partimos da reflexão de que o trabalho e a educação são identificados pela presença de um nicho no campo educacional envolvendo categorias centrais para o entendimento deste novo paradigma produtivo, a saber: trabalho, qualificação profissional, formação profissional, competências e identidade profissional, de modo específico a categoria gênero.

Apesar do princípio da igualdade ter sido erigido à estatura constitucional em 1988, os estudos indicam<sup>2</sup> que as desigualdades de gênero ainda persistem como reflexo de padrões culturais da sociedade que, por vezes, encontram respaldo em legislação ordinária desatualizada, que trazem brechas para o descumprimento da norma constitucional.

Todas as democracias ricas atuais, econômica e socialmente falando, passaram nas últimas décadas por, pelo menos, nove mudanças estruturais de fôlego, com alguma variação de velocidade. Foram elas: redução do tamanho das famílias; expansão da educação de massas; diversificação da estrutura ocupacional, com expansão e diferenciação das classes médias e redução de camponeses e trabalhadores não qualificados; mudança na organização e na jornada de trabalho; incorporação das mulheres à força de trabalho; redução, ou ao menos a tendência, das desigualdades de gênero e a adoção progressiva de ações afirmativas para a inclusão de minorias étnicas ou culturais; criação de uma rede de proteção social; circulação de informação política e cultural pela via dos meios de comunicação de massas; e crescimento

---

<sup>2</sup> A esse respeito, pode ser consultada a discussão apresentada no texto 24 do Instituto de Pesquisas Econômicas – (IPEA 2002)

dos setores intelectuais, científicos e de especialização técnica na classe média (ABRANSCHES, 2003).

Como efeito dessas mudanças, surgiu a necessidade de aprofundamento de um estudo sistemático em parâmetros de análise das exigências dos processos de inserção/ingresso, ascensão/promoção, treinamento/qualificação destinadas a essas profissionais no contexto de trabalho. A intenção do estudo, portanto, é produzir conhecimento sobre as transformações, impactos e novas demandas de qualificação postas para o (a) contabilista, particularmente destacando as oportunidades abertas para a mulher contabilista diante do contexto de reestruturação produtiva no Estado de Sergipe, no período compreendido entre 2006 e 2008.

Consideramos que problematizar é lançar indagações, propor articulações diversas, conectar, construir, desconstruir, tentar enxergar de uma nova maneira, construir uma série de operações que se fazem incidir sobre o material coletado e os dados apurados. Problematizar, nas suas formulações mais irreduzíveis, é levantar uma questão sobre algo que se constatou empiricamente ou sobre uma realidade que se impôs ao pesquisador. Nessa linha de raciocínio, foram pensadas algumas **questões**:

- Como se caracteriza o perfil dos (as) contabilistas em Sergipe?
- Como os (as) contabilistas se inserem no mercado de trabalho e quais os principais setores ocupados por eles?
- Os (as) contabilistas percebem as diferenças de gênero socialmente construídas, tendo o entendimento que tais diferenças nos postos ocupados implicam em diferenças salariais?
- Como se expressa a valorização de qualificação/competência no discurso dos (as) contabilistas e gerentes?
- Como os (as) contabilistas percebem as novas demandas de perfis profissionais no mercado de trabalho (novas competências, habilidades, aptidões, atitudes e conhecimentos necessários)?

- Os papéis reprodutivos domésticos, dupla jornada de trabalho e a competitividade constituem barreiras para a realização de projetos profissionais e pessoais dos (as) contabilistas?

Sob o ponto de vista teórico adotado, este estudo sobre a perspectiva de gênero tem **como objetivo geral** analisar qual o potencial de transformação/democratização das relações sociais, procurando relacionar o mundo do trabalho e a educação, destacando as representações dos (das) profissionais da Contabilidade de uma empresa privada de Aracaju, frente às novas demandas no mercado em Sergipe.

**Já como objetivos específicos, buscaremos:**

- Identificar o perfil/características dos (as) contabilistas no mercado de trabalho, em particular, aquelas que atuam em empresas privadas em Sergipe;
- Analisar a valorização da qualificação e das novas competências para o exercício do trabalho entre os (as) profissionais da Contabilidade e em que medida essa valorização reflete diferenciações de gênero, oportunidades e barreiras no contexto de trabalho;
- Identificar como as mulheres contabilistas desenvolvem estratégias para enfrentar conflitos, integrar os distintos papéis nas esferas privada e pública.

Nessa linha de reflexão, entendemos que a formulação de hipóteses, no processo de investigação científica, é precisamente a segunda parte deste modo de operar inaugurado pela formulação de um problema. Antes de tudo, a hipótese corresponde a uma resposta possível ao problema formulado — (a) é uma suposição ou solução provisória mediante a qual a imaginação se antecipa ao conhecimento, e que se destina a ser posteriormente (anteriormente) verificada (para ser confirmada ou rejeitada). A hipótese é na verdade um recurso de que se vale o raciocínio humano diante da necessidade de exceder o impasse causado pela formulação de um problema e perante o interesse em assumir um conhecimento que ainda não se tem. É um fio condutor para o pensamento, através do qual se busca



encontrar uma solução adequada, ao mesmo tempo em que são descartadas progressivamente as soluções inadequadas para o problema que se quer resolver.

Desse modo, para este estudo, considerando as restrições ao trabalho de mulheres no setor de Contabilidade, foram antecipadas algumas **hipóteses orientadoras**:

- A exigência de novas demandas por qualificação e por novas competências é tida pelos (as) profissionais de Contabilidade como algo natural, referente ao processo de desenvolvimento das relações sociais, culturais e laborativas;
- As diferenças entre homens e mulheres são históricas, mas há um despertar da mulher diante de novas oportunidades, especialmente para aquela que tem acesso à educação formal;
- A mulher está consciente de que a inserção e progressão feminina no mercado de trabalho são muito mais complexas do que a do homem;
- As mulheres contabilistas enfrentam grandes obstáculos, ainda que possuam maior e melhor nível de qualificação em relação ao profissional homem, sofrendo preconceitos e dificuldades na conquista de cargos e na ascensão profissional;
- Os (as) profissionais da área da Contabilidade têm consciência de quais competências podem e devem ser adquiridas em sua formação, e como elas podem ser desenvolvidas. Sabem que dentre os temas atualmente em discussão no mundo do trabalho estão a educação e a formação profissional.

Segundo estudo de Cruz (2005), as mulheres estão numa fase profissional sem igual na história brasileira: aplicam-se mais aos estudos; são mais comprometidas com a carreira; valorizam sua capacidade de trabalho; são mais flexíveis e até aceitam ganhar menos para conseguir uma oportunidade.

Já é unânime a visão de especialistas na área gerencial de que o mundo corporativo caminha para valores tidos como femininos, tais como: importância do relacionamento; trabalho em equipe; uso de motivação e persuasão em vez de ordem e controle; cooperação em vez de competição. Verificamos que na dinâmica da economia moderna, habilidades tácitas tradicionalmente atribuídas às mulheres como uma maior sensibilidade, que antes pareciam fraquezas, hoje estão sendo muito valorizadas.

Por outro lado, as inovações tecnológicas implementadas nos processos laborais tem contribuído para favorecer relações sociais entre homens e mulheres mais democráticas, uma vez que já não é mais tão determinante a habilidade física reconhecidamente superior do homem, pois a mecanização/informatização dos meios de produção propiciaram que os trabalhadores se ocupassem com trabalhos mais intelectuais.

Porém, nem sempre foi assim. Segundo entendimento de Arnot,

As experiências vividas pelas mulheres, que também compõem uma parte da vida pública [...] são consideradas como pertencentes ao setor privado. Os homens também têm vida privada, papéis e relações que constituem essa vida, mas que não são incluídos nas análises teóricas de suas experiências vividas. (ARNOT, 1984, p. 24)

Assim, aos homens cabia o papel principal da vida pública do trabalho, restando à mulher um papel secundário, tendo que, quase que exclusivamente, se limitar à vida privada, ocultando-se, na história, atrás do homem que sempre detinha um papel principal no campo do trabalho.

Como podemos perceber, alcançar a igualdade de gêneros é um processo de grande lentidão, pois desafia uma das mais profundamente arraigadas atitudes humanas. O quadro ainda é desolador na medida em que demanda muito mais do que mudanças em leis ou políticas constituídas. A ONU estima que só em 2490 as mulheres estarão em circunstância de igualdade total com os homens<sup>3</sup>. No ranking da desigualdade salarial, a mulher brasileira só se iguala ou supera os homens nos setores em que a sociedade é mal servida, como saúde e educação. Em saúde, o nível de igualdade chega a 97%. Já na educação, as mulheres ganham dos homens: o nível de instrução feminino supera em 37% o masculino.

Tendo saúde igual e educação superior, era de se esperar que a mulher estivesse melhor no mercado de trabalho e conquistasse uma participação política maior. Mas são justamente esses dois tópicos que puxam o Brasil para o 67º lugar. O índice de igualdade no mercado de trabalho é de apenas 60% e as mulheres ainda ganham cerca de 30% a menos que os homens.

---

<sup>3</sup> "Ranking sobre Disparidade de Gêneros 2006"- Jornal **O Estado de S.Paulo**, Caderno Feminino, 2008.

Na tentativa de entender a realidade empírica em que se desdobra a atividade humana e sua influência mútua com o meio ambiente físico, as práticas científicas têm introduzido, gradativamente, diferentes recortes analíticos na produção do saber, amparados na construção de objetos e aportes teórico-metodológicos. Esse tem sido o processo através do qual, historicamente, vêm surgindo e se delimitando as diferentes disciplinas, áreas e campos do saber, cada qual no empenho do conhecimento de determinados fenômenos, facetas ou dimensões do universo físico e social da atividade humana.

Nesse sentido, os pioneiros estudos feministas atuavam em dois campos específicos: a luta pela inserção da mulher na vida política, buscando assim atingir verdadeiramente uma democracia plena, haja vista que não existe democracia sem a participação feminina; e uma melhor relação homem/mulher, buscando a igualdade entre os mesmos. Nesse contexto, feminismo não é o bicho-papão da guerra contra os homens. É a busca da construção de uma sociedade democrática.

O campo dos Estudos sobre Mulheres, Gênero e Feminismo vem se compondo como um dos campos emergentes que se consolidaram nas duas últimas décadas, caracterizando-se como um campo multi e interdisciplinar por excelência. Suas origens estão na retomada do movimento feminista dos anos 1960, originando uma primeira geração de pesquisadoras e acadêmicas feministas. Estas eram voltadas não apenas para a análise da subordinação da mulher na sociedade, como também para a denúncia do viés androcêntrico nas diferentes disciplinas e o preenchimento das lacunas resultantes desse viés. Surgiram, assim, economistas feministas, juristas feministas, sociólogas feministas, historiadoras feministas, antropólogas feministas - muitas delas pioneiras no estabelecimento dos estudos sobre mulheres nos seus respectivos campos disciplinares.

Assim, da “questão da mulher” caminhou-se para os “estudos sobre mulheres”, registrando-se nesse processo a grande diversidade do ‘ser mulher’ (e do ser homem) no tempo e no espaço histórico-geográfico e social. Ao mesmo tempo, verificou-se a existência de uma tendência universal a se tomar as diferenças percebidas/construídas entre os sexos como base para o estabelecimento de uma divisão sexual do trabalho e uma hierarquia entre os sexos (quase sempre em favor do masculino). Essas construções, divisões e hierarquias, portanto, deveriam se distanciar de qualquer determinação biológica.

Chegou-se, assim, à construção do conceito de **gênero**, instrumento de análise que pretende dar conta desses fenômenos, ou seja, da construção social das diferenças e desigualdades entre os sexos. Definido em termos gerais como “elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos” e como uma “forma primeira de significar as relações de poder”, na concepção da historiadora Scott (1991), o gênero tornou-se o objeto maior dos estudos feministas.

Esse deslocamento de objeto, da visão primitiva feminista para a atual, de gênero, tem implicado, também, na construção de uma perspectiva interdisciplinar, tão necessária para se dar conta dos processos multi-dimensionais que, como bem ressaltou Joan Scott, respondem pela reprodução das ideologias e relações de gênero, quais sejam: a) a dimensão simbólica, referente aos modelos e tipos ideais sobre masculino e feminino; b) a dimensão normativa, que diz respeito à tradução desse mundo simbólico em normas e valores c) a dimensão institucional, pertinente às instituições sociais – tais como, família, escola, estado, igreja, mídia, mercado, dentre outras – responsáveis pela disseminação dessas normas e valores; e d) a dimensão subjetiva, que diz respeito ao processo de interiorização desses valores e comportamentos correspondentes.

Essas diferentes dimensões envolvem aspectos da vida cotidiana e da construção de sujeitos sociais, cujo conhecimento se pretende aprofundar, de modo sistemático, num trabalho coletivo interdisciplinar, englobando os complexos aspectos dos processos de desenvolvimento social, das relações entre gênero, gerações e etnias distintos; os processos referidos como de reprodução cotidiana dos meios de vida e da sobrevivência (social e biológica) no plano social e simbólico; os processos de constituição da família, como o casamento e a procriação, dentre outros. Trata-se, assim, de um campo de estudos significativamente amplo e complexo, contudo abordado de forma recortada e, por isso, fragmentada, por diferentes enfoques disciplinares, que analisam suas várias dimensões, separadamente e, não raro, sem referência às demais e ao todo no qual se articulam.

As mulheres têm conquistado um espaço maior no mercado de trabalho, mas contraditoriamente ainda vive a dupla jornada de trabalho, estão assumindo outros papéis, questionando o lugar delas na sociedade, estão em um processo de construção. Por exemplo, hoje cada vez menos as mulheres aceitam um homem em casa ditando regras. Há um questionamento das relações de poder.

Nessa linha de reflexão, esta pesquisa apresenta uma visão mais abrangente e precisa da situação da mulher contabilista no ambiente profissional, no sentido de permitir que atitudes discriminatórias sejam expurgadas e que políticas estatais sejam direcionadas a dar efetividade a um dos princípios básicos da nossa Constituição: o princípio da igualdade.

Nesse sentido, conforme Cruz entende-se que:

A educação é um meio/fim, necessário para equalizar as condições de vida e as relações entre homens e mulheres. A educação se destaca como meio que contribui para equalizar as diferenças, promovendo a mobilidade social, e melhor condição de vida para as mulheres e, conseqüentemente, para sua família e comunidade, isso será possível, se as propostas políticas, tiverem como meta uma cidadania que reconheça a sincronia e não-sincronia, das inúmeras relações que compõem o tecido social, entre as quais destacam-se as relações de gênero, raça e de classe social. Neste sentido, a luta pela eliminação das discriminações de gênero e raça, é um projeto educativo a ser instituído por todos aqueles que se preocupam com a democracia e a cidadania. (CRUZ, 2005, p. 22-23)

### **Procedimentos metodológicos**

O estudo apóia-se na perspectiva histórico-crítica por meio da abordagem da totalidade, na análise do trabalho e da formação no campo da Contabilidade, procurando-se compreender as manifestações específicas da realidade social estudada como expressões variadas e determinadas do processo histórico.

Nesse sentido, para superar a perspectiva acima enfatizada, neste estudo procuramos trabalhar com as conexões estruturais, evitando uma abordagem que priorize os fragmentos e as contingências dos fenômenos. Desse modo, abordamos a singularidade das transformações contemporâneas, a construção das representações e experiências dos profissionais, questionando a inserção/ascensão da mulher contabilista diante do contexto de reestruturação produtiva em Sergipe.

A tarefa de construir o conhecimento histórico torna-se ainda mais complexa à proporção que tomamos como objeto de estudo os processos históricos apreendidos em seus aspectos de totalidade histórica. Em outras palavras, não como fatos particulares analisados de

forma isolada, no interior de uma perspectiva fragmentada, do mundo e do conhecimento que nega a possibilidade de o conhecimento atingir a universalidade.

O método histórico empregado nas ciências sociais (LAKATOS, 1991 p. 54), não é limitado a uma descrição de fatos, mas busca alcançar um patamar crítico acerca dos acontecimentos. Conforme Gil:

Fornecer as bases para uma interpretação dinâmica e totalizante da realidade, já que estabelece que os fatos sociais não podem ser entendidos quando considerados isoladamente, abstraídos de suas influências políticas, econômicas, culturais, etc.[...]. (GIL, 1999, p.32)

Em consonância com os objetivos da pesquisa e com a abordagem teórica adotada, a opção metodológica recaiu sobre a abordagem qualitativa, sem desconsiderar a dimensão quantitativa de análise para compreender a complexidade e a abrangência do objeto da pesquisa. Considerou-se que o “o conjunto de dados quantitativos e qualitativos não se opõem. Ao contrário, se complementam, pois a realidade abrangida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia” (MINAYO, 1994, p. 22).

Dessa maneira, tratando-se de uma análise qualitativa, procuramos compreender o espaço da empresa, as formas de gestão e organização do trabalho, bem como as relações estabelecidas entre as diversas partes de composição da produção. Para Richardson (1999), este tipo de abordagem, qualitativa, é uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno. Uma vez que os estudos que empregam essa metodologia geralmente conseguem descrever com maior precisão a complexidade de um determinado problema, analisando a interação de certas variáveis e possibilitando o entendimento do comportamento dos indivíduos.

O **estudo de caso**<sup>4</sup> mostrou-se relevante, isso porque, é um tipo de pesquisa em que cada objeto estudado é tratado como único, como uma representação singular da realidade, multidimensional e historicamente situada, e que se analisa profundamente, então se mostra coerente para o estudo do objeto. Como nos diz Gil (2006, p. 55), ressaltando as possibilidades exploratórias inerentes aos estudos de caso “[...] os propósitos do estudo de

---

<sup>4</sup> De acordo com Triviños (1995, p.133), o estudo de caso “é uma categoria de pesquisa cujo objeto é uma unidade que se analisa profundamente”.

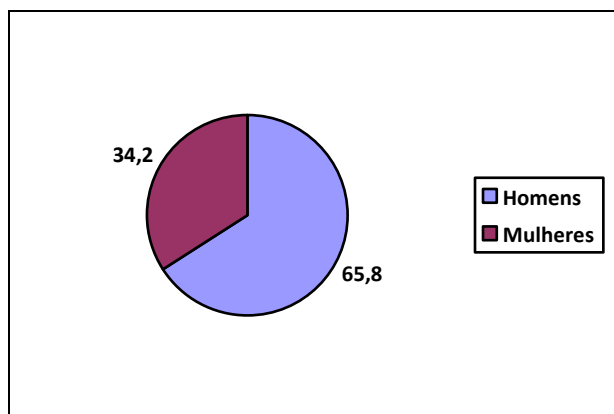
caso não são os de proporcionar o conhecimento preciso das características de uma população, mas sim o de proporcionar uma visão global do problema ou de identificar possíveis fatores que o influenciam ou são por ele influenciados”.

Então, podemos perceber duas formas de ver os fenômenos sociais: uma, que parte da subjetividade dos atores, de como são apropriados os significados do que acontece para o sujeito; outra, que parte do conhecimento do real social a partir das diversas ligações entre o sujeito, história, demais atores e dinâmica das relações. Por essa diversidade é que não se pode considerar a pesquisa qualitativa de uma única forma. Sua apreciação deve ser feita a partir do conhecimento do referencial metodológico utilizado, pois, como se pôde ver, adota posições e, conseqüentemente, características igualmente diferentes.

Nessa perspectiva, o **estudo de caso** desenvolveu-se em uma empresa privada fundada em 1976, com sede própria em Aracaju/SE no Estado de Sergipe, contando com a matriz e três filiais. Suas atividades, no início, eram direcionadas somente à comercialização de veículos novos, peças e serviços. Com o processo de modernização pela qual passaram as Fábricas de Automóveis do Brasil nos últimos 10 anos, a montadora e suas afiliadas cresceram juntas.

Com isso, surgiu a necessidade de expansão da empresa, primeiro no tocante à sua dimensão física, além de sua estrutura funcional, que passou a ter seu quadro de funcionários aumentado em quase 40%. Além de gerar mais empregos, também proporciona mais renda para o Estado, possuindo, hoje um quadro funcional de aproximadamente 200 funcionários distribuídos entre departamentos, tendo como atividades comercialização de produtos e prestação de serviços. A empresa era composta, ao final de 2008, de 65,8% de trabalhadores do sexo masculino e 34,2% do sexo feminino. Quanto à ocupação de cargos gerenciais, 100% eram ocupados por homens.

**Gráfico 1 – Percentual de homens e mulheres no total de funcionários Nov/2008**



**Fonte:** Empresa pesquisada

Hoje, a Empresa é responsável por 30% das vendas de veículos novos no Estado. Sua linha de produtos, que é de excelente qualidade, tem grande contribuição para esse sucesso, dando-lhe a oportunidade de reconhecimento do mercado consumidor. Ela tem como missão ser a melhor em qualidade, atender as expectativas de clientes, fortalecer o compromisso entre funcionários e a Empresa e contribuir para o desenvolvimento do país. Entre suas crenças estão o compromisso com o desenvolvimento da economia; a ética e transparência; ser uma empresa competitiva e sólida; a inovação e a melhoria contínua de produtos, serviços e processos; a tradição da marca como diferencial; decisão colegiada e em equipe; e a valorização do trabalho eficiente e inovador, incentivo ao auto-desenvolvimento dos funcionários e ascensão funcional baseada no mérito. Assim como reconhece a importância da educação do indivíduo para sua inserção na sociedade e busca capacitar seus funcionários oferecendo treinamentos.

A empresa é familiar de médio porte, pois a base deste estudo não considera que as políticas educacionais sejam aplicadas de forma equânime para todos os portes de empresa, principalmente no setor de serviços; muitas vezes os micros e pequenos empreendimentos nessa área são considerados meras atividades isoladas de empreendedorismo e não uma atividade formalmente constituída ou estruturalmente organizada.

Conforme Souza (2005), as micro e pequenas empresas não possuem plano de desenvolvimento de Recursos Humanos. Para ele a empresa de maior porte exige um índice de empregabilidade maior devido à sua estrutura departamental de Recursos Humanos ser muito mais estruturada que a das demais empresas. Existe uma normatização para os



procedimentos de recrutamento e seleção de seus colaboradores e suas funções são muito bem definidas. Por esse motivo, as exigências de qualificação, competências, habilidades e experiência para um candidato conseguir uma vaga nesta empresa são muito maiores.

Na empresa estudada existe alguma formalização nos processos de contratação, mas as exigências profissionais são bem mais brandas. O critério de ‘indicação pessoal’, por exemplo, ainda é bastante utilizado. Verifica-se, desta forma, que os índices de empregabilidade são bastante maiores nas empresas de maior porte, devido a sua melhor instrumentalização operacional de gestão de Recursos Humanos, sendo exigida uma melhor qualificação para que o candidato consiga uma vaga nessas empresas. Nesse sentido, conforme o Gerente Administrativo-Financeiro da empresa investigada, a política de contratação utilizada pode ser assim caracterizada:

Nós não temos um setor de Recursos Humanos. Terceirizamos. Contratamos uma empresa para fazer a seleção. Eles fazem análise de currículo e entrevistas. A empresa é a CATHO. Gostamos de dar oportunidade ao funcionário para melhorar de cargo e de função. Para as melhores funções selecionamos os funcionários da casa.

Por ser uma empresa familiar, existe uma tendência de promoção dos trabalhadores que já estão há muito tempo na ‘casa’, principalmente para os cargos relativos à coordenação e supervisão de setor. Os cargos de gerência e direção tradicionalmente são ocupados pelos donos ou familiares dos proprietários. Vale ressaltar que a empresa não tem um setor de Recursos Humanos interno e que nesses 30 anos de existência, nenhuma mulher ocupou o cargo de gerente, conforme depoimentos dos entrevistados.

Uma população, segundo Vergara (2000, p. 50) é o “conjunto de elementos [...] que possuem as características que serão objeto do estudo”. O estudo desenvolveu-se com todos os empregados do setor financeiro da empresa. Foram participantes desta pesquisa treze funcionários efetivos, bacharéis em Contabilidade e registrados no CRC/SE. Todos estes trabalham na empresa, regidos pela CLT, lotados em Aracaju. Neste caso, não houve a utilização do processo de amostras sistemáticas.

Conforme Vergara (2000, p. 53), “[...] sujeitos de pesquisa são as pessoas que fornecerão dados que [o pesquisador] necessita”. O acesso aos respondentes ocorreu em duas

etapas. Inicialmente, foram entrevistados os contadores do setor financeiro, seguindo-se do setor contábil e por fim o gerente administrativo-financeiro.

O processo de coleta de dados foi realizado por meio de observação da realidade e entrevista pessoal com o Gerente Administrativo-Financeiro e com os contadores (as) da empresa registrados no CRC/SE.

A coleta de dados se deu por meio de diferentes fontes secundárias: bibliografias, documentos, como resoluções, legislações, e estatísticas sobre o perfil do contador brasileiro, obtidas através do CRC/SE. A partir dessas análises, foi realizada uma contextualização histórica da criação do Curso Superior de Contabilidade e da Profissão Contábil, tomando como referência os documentos de criação e legislações afins. São abordadas as mudanças no mundo do trabalho e sua relação com a educação, e ainda a adoção de tecnologias diferentes em cada período de renovação dos processos que afetaram a relação capital *versus* trabalho *versus* educação.

Foi priorizada a *entrevista semi-estruturada*<sup>5</sup>, por favorecer maior flexibilidade nas questões fechadas e abertas, com base em temas considerados relevantes para a construção do objeto da pesquisa. Tanto valoriza a presença do investigador como oferece todas as perspectivas possíveis, para que o informante alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias, o que enriquece a investigação. As entrevistas semi-estruturadas possibilitaram a captação de elementos informativos presentes nos depoimentos dos entrevistados, tornando possível perceber sua trajetória educacional, formação profissional e as relações vivenciadas no espaço laborativo.

Triviños ensina que as entrevistas semi-estruturadas consistem:

[...] a partir de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses que interessam à pesquisa e que, sem seguida, oferecem amplos campos de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo na medida em que se recebem as respostas do informante. Desta maneira, o informante, seguindo espontaneamente a linha do seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar na elaboração do conteúdo da pesquisa. (TRIVIÑOS , 1990, p. 146)

---

<sup>5</sup> Roteiro de entrevista com pesquisados no anexo.

Foram elaboradas perguntas (anexo), e a análise dos dados foi realizada com base nos conceitos orientadores no campo da Contabilidade, em uma empresa privada, em Aracaju. O roteiro de entrevista previamente construído não engessou a possibilidade de adaptação conforme o desenvolvimento da entrevista, da mesma forma que não rejeitou as questões postas e as contribuições dos entrevistados.

A entrevista, do tipo semi-estruturada, foi balizada por um roteiro previamente elaborado. Para Minayo,

O que torna a entrevista instrumento privilegiado de coleta de informações [...] é a possibilidade de a fala ser reveladora de condições estruturais, de sistemas de valores, normas e símbolos (sendo ela mesma um deles) e ao mesmo tempo ter a magia de transmitir, através de um porta-voz, as representações de grupos determinados, em condições históricas, sócio-econômicas e culturais específicas. (MINAYO, 1996, p. 109-10)

O roteiro da entrevista foi estruturado com temas como: identificação dos entrevistados; escolaridade; tempo de formação acadêmica; segmento em que atuam os entrevistados; trajetória de trabalho; significado de trabalho, competências e habilidades necessárias ao Contabilista; e diferenças de gênero no trabalho e na formação do profissional da Contabilidade.

Depois de conhecer o Gerente Administrativo-Financeiro, de receber autorização para a realização da pesquisa, fomos conhecer os contadores e contadoras da empresa, os quais não trabalhavam no mesmo setor. Eles estão subdivididos entre os setores: Fiscal e Contábil.

O setor de Contabilidade realiza todo o registro nos Livros Diário e Razão dos títulos pagos pelo financeiro, como cópias de cheques juntamente com os respectivos documentos. Cabe ainda ao setor contábil, a contabilização dos caixas - geral e pronto atendimento, dos pagamentos, dos recebimentos da empresa, do resumo da folha de pagamento, das compras e vendas de produtos; a conciliação de ativo e passivo, ou seja, contas bancárias, arquivo de toda a documentação contábil – (cinco anos), fornecedores, e demais contas. Material que fornece o máximo de informações para a tomada de decisão dentro e fora da instituição, elaboração do balanço patrimonial e as demais demonstrações econômico-financeiras. O setor Contábil conta com 9 (nove) funcionários, os quais precisam

das informações dos setores financeiro, pessoal e patrimonial. Promove o fechamento mensal da escrita contábil através da elaboração e remessa do respectivo balancete com apuração de resultado, além de atender a eventuais fiscalizações da Receita Federal.

O setor Fiscal, composto por bacharéis em Contabilidade, é responsável pelos pagamentos, negociações e prestações de contas referentes a fornecedores, médicos, prestadores de serviço, folha de pagamento, empréstimos, entre outros, controlando estes que representam o gasto de todos os setores da empresa. Conforme a E7, todos os pagamentos são autorizados pela direção administrativa e depois de pagos são lançados e conciliados junto ao setor Contábil. Há um controle diário de todas as contas bancárias e provisões de pagamentos. Neste setor existem três funcionários.

A E7 destaca, ainda, que cabe a esse setor manter a gerência administrativo-financeira informada e atualizada quanto à posição das finanças e buscar sempre qualidade para o melhor atendimento aos clientes internos e externos. “É o local onde se administra o tesouro, bem como seus direitos e obrigações”, afirma a E7. Todos os setores estão subordinados a uma Gerência Administrativo-Financeira, que se baseia em coordenar as atividades e avaliar a condição financeira da empresa, por meio de relatórios financeiros elaborados a partir dos dados contábeis de resultado, analisar a capacidade de produção, tomar decisões estratégicas com relação ao rumo total da empresa, buscar sempre alavancar suas operações e implementar medidas e projetos com vistas ao crescimento e fluxos de caixa adequados para se obter retorno financeiro tal como oportunidade de aumento dos investimentos para o alcance das metas da empresa. Além de ter que coordenar, acompanhar e controlar toda a sua equipe.

Os departamentos da empresa pesquisada estão aptos e integrados para quaisquer informações e esclarecimentos referentes a todos os serviços.

A pesquisa de campo foi realizada uma parte em 2008 e a outra em 2009. Durante o período, nenhum desses entrevistados mudou-se de setor ou de empresa. Todos se dispuseram a participar. Cada entrevista foi realizada no setor de trabalho de cada entrevistado. Na apresentação da pesquisadora foi relatado sobre a pesquisa e os seus objetivos, salientando que a participação deles era de fundamental importância para o trabalho e que nenhum entrevistado seria identificado, como também a empresa.

Durante toda a entrevista, procuramos seguir o roteiro de temas norteadores daquilo que era necessário saber, sem perder a riqueza de outras questões que pudessem surgir. Tentou-se fazer com que os entrevistados ficassem o mais à vontade possível e falassem livremente sobre o que havia sido sugerido. Todas as entrevistas tiveram seu áudio gravado e foram transcritas pela própria pesquisadora. De acordo com Queiroz (1985), o (a) próprio(a) pesquisado(a) é a pessoa mais indicada para fazer as transcrições, pois somente ele(a) poderá reproduzir o mais fielmente aquilo que foi gravado.

Ouvir e transcrever a entrevista constitui, para ele, em exercício de memória em que toda a cena é revivida: uma pausa do informante, uma tremura de voz, uma tonalidade diferente, uma risada, a utilização de determinada palavra em certo momento, reavivam a recordação do estado de espírito que então detectou em seu interlocutor, revelam aspectos da entrevista que não haviam sido lembrados quando efetuou o registro do dia no caderno de campo, ou mesmo dão a conhecer detalhes que, no momento da entrevista, lhe escaparam. (QUEIROZ, 1985, p. 82)

De fato, a transcrição das entrevistas, realizadas pela pesquisadora, possibilitou maior riqueza nos detalhes do documento escrito. Além disso, teve o valor de uma primeira reflexão sobre os dados coletados. Foram destacadas as oportunidades de igualdade abertas para as mulheres no processo de racionalização, organização e gestão do trabalho nas empresas (Contabilidade) em Sergipe.

A análise dos dados realizou-se com base na análise de conteúdo (BARDIN, 1995), com integração de dados quantitativos (tabulação e análise das informações coletadas processadas através de programa específico, apresentadas em forma de gráfico e/ou planilhas com quadros explicativos); dados qualitativos (analisados com base na categorização dos depoimentos dos respondentes).

A análise terá apoio nas categorias teórico-metodológicas consideradas relevantes para a produção do conhecimento sobre o objeto do estudo. A unidade de contexto deve ser considerada e tratada como a unidade básica para a compreensão ao segmento da mensagem, suas dimensões (superiores às da unidade de registro) são excelentes para a compreensão do significado exato da unidade de registro. (FRANCO, 2003, p.41)

Os dados foram categorizados para a análise com base no referencial teórico adotado. As categorias são entendidas como formas de assimilação dos conceitos e modos universais da relação do homem com o mundo, que refletem as propriedades e leis mais

gerais e essenciais da natureza, da sociedade e do pensamento. De acordo com Sampaio, as categorias não surgem a priori para:

Organizar dados em compartimentos estanques, mas para organizar princípios articuladores que se relacionam mais fortemente a alguns indicadores, embora se apliquem a todos os indicadores apontados separadamente. (SAMPAIO, 1998, p. 241)

## **Estrutura do Trabalho**

O trabalho está estruturado em quatro capítulos, nos quais buscamos aliar a pesquisa teórica à produção empírica. A **introdução** visa fornecer a problematização do estudo e sua abordagem contextualizada, apresentando tópicos de forma argumentada e integrada, os objetivos do trabalho, justificativa e a metodologia.

O **primeiro capítulo** aborda a história da profissão contábil no Brasil e em Sergipe. Seu intuito é suscitar no pesquisador a consideração das fontes como algo além de um mero instrumento de manipulação metodológica e o entendimento das dificuldades encontradas para o surgimento da educação brasileira. Apresentamos algumas iniciativas de institucionalização do ensino superior e uma retrospectiva histórica do curso da Universidade Federal de Sergipe, relacionado ao contexto sociopolítico do Brasil na época. Há, também, uma contextualização histórica da criação do Conselho Federal de Contabilidade e do Conselho Regional de Contabilidade de Sergipe, a partir dos documentos de criação e legislações afins.

O **segundo capítulo** traz o conceito da qualificação associado ao modelo *taylorista-fordista* de organização de produção e entendido pela sua relação direta com as funções e tarefas dos postos de trabalho, mais um levantamento do mercado de trabalho no Brasil e no campo da Contabilidade. São abordadas as mudanças que o mundo do trabalho sofreu e sua relação com a educação, associando-as à adoção de tecnologias diferentes em cada período de renovação dos processos que afetaram a relação capital *versus* trabalho *versus* educação.

No **terceiro capítulo** procuramos dar visibilidade às relações de gênero presentes no âmbito da Contabilidade e na formação profissional, procurando indicar possibilidades de enfrentamento. Advoga-se o entendimento de gênero como construção social que permeia as

diversas instâncias da sociedade, estando presente numa extensa rede de micropoderes nas interações cotidianas. Tarefa apoiada nas idéias dos teóricos SAFFIOTI, SCOTT, CRUZ, FAGUNDES, MACHADO, entre outros.

O **quarto capítulo** apresenta os resultados obtidos, a caracterização dos entrevistados e a visão dos envolvidos quanto ao que seria educação, bem como suas implicações, sob uma perspectiva de gênero, além da avaliação do que ocorreu no período estudado.

Por fim, a partir da análise dos dados encontrados são realizadas as **considerações finais**, que, apesar do nome, não encerram o tema abordado porque muitas são as possibilidades de discussão, e os resultados aqui encontrados podem servir como sugestão para outras discussões.

## **I. PROFISSÃO CONTÁBIL – PROCESSO HISTÓRICO**

O propósito deste capítulo é delinear a evolução da Contabilidade no Brasil, bem como a evolução do ensino da Contabilidade, buscando facilitar o entendimento da mudança de perfil profissional do Contador ao longo da história da Ciência Contábil.

Muitas seriam as razões que poderiam ser apresentadas para expor a importância de uma reflexão sobre o processo de ensino e aprendizagem na área contábil. Uma delas seria o aspecto da longevidade que a área goza, tanto do ponto de vista educacional quanto profissional, no cenário nacional. O estudo sobre a Contabilidade cresce em importância a nível internacional e nacional em razão de suas ramificações mundiais na prática dos negócios. Por exemplo, a Contabilidade Internacional está inexoravelmente ligada ao movimento de globalização que afeta a todas as economias.

Segundo Hall (2005) a globalização como um complexo de forças de mudança está poderosamente deslocando as identidades culturais nacionais. O autor destaca três impactos importantes desse processo de globalização sobre as identidades culturais: a desintegração; o reforço pela resistência; a mutação (novas identidades-híbridas estão tomando seu lugar). Nas palavras do autor, para alguns teóricos: “[...]O efeito geral desses processos globais tem sido o enfraquecer ou solapar formas nacionais de identidade cultural”. Ainda argumenta que existem evidências de um afrouxamento de fortes identificações com a cultura nacional, e um reforçamento de outros laços e lealdades culturais, acima e abaixo do nível do estado-nação.

Hall desenvolve um instigante debate sobre o novo interesse pelo local e a nova articulação entre o global e o local, uma verdadeira dialética das identidades: entre novas identidades globais e novas identidades locais. A globalização tem um efeito contestador e deslocado das identidades centradas e fechadas de uma cultura nacional. Este efeito verdadeiramente pluralizante altera as identidades fixas, tornado-as menos fixas, plurais, mais políticas e diversas. Neste contexto, ocorrem mudanças na identidade do contabilista. Em realidade a disponibilidade de informação contábil constitui um dado integral e indispensável para a existência e aceleração deste movimento. Este estudo fornece um passo para a análise do trabalho e a formação de contabilistas, destacando avanços na direção destas crenças, convicções e seu impacto na Contabilidade, em particular, de Sergipe.



O embrião da educação contábil no Brasil são as aulas de Comércio, que tiveram início com a vinda da Corte Portuguesa ao país, em 1808, em função da guerra na Europa e a invasão francesa imposta por Napoleão. Nesse mesmo ano é fundada, então, a Aula de Comércio da Corte. É, portanto, dentro do contexto histórico-educacional brasileiro uma das áreas mais antigas a possuir uma instituição educacional específica. Este capítulo apresenta a investigação histórica da literatura acadêmica nessa área, como é demonstrada nos periódicos, a interpretação hermenêutica dos documentos consultados e analisar as tendências mais recentes.

### **1.1. O Ensino da Contabilidade no Brasil**

A Contabilidade acompanhou as transformações ocorridas na sociedade, para que sempre pudesse fornecer as informações de controle; tanto na acumulação do capital, como no seu gerenciamento. Esteve presente nas novas conquistas com as grandes navegações, na transição da propriedade comum para a propriedade privada, com o advento da escrita e dos números, até chegar às grandes corporações e à utilização da microinformática.

Em 1750, com a nomeação de Sebastião José de Carvalho, o marquês de Pombal, para assessor principal de D. José II, Portugal viu começar reformas políticas, econômicas e culturais, que deveriam se estender até o Brasil. Ocorreu, então, a reformulação do sistema educacional brasileiro, antes capitaneado pelos jesuítas; agora, a finalidade era atribuir uma utilidade prática em relação à educação e ao cotidiano da colônia. Assim:

A nova ideologia instituiu novas diretrizes educacionais para a formação do novo estudante português. O sistema educacional deveria ter por funções: - proporcionar aos estudantes conhecimentos de comércio e da arte dos negócios; - estimular o interesse dos estudantes por cursos de nível superior; - aprimorar o uso da língua portuguesa; - diversificar o conteúdo da grade curricular, incluindo disciplinas de natureza científica; - fazer com que os conhecimentos ministrados fossem os mais práticos possíveis, ou seja, estivessem voltados para a resolução dos problemas práticos da vida. (LEITE, 2005, p.26)

Com essas reformas, surgiu em Portugal a Aula do Commercio, em 1759, com o objetivo de desenvolver aquele país na área comercial, tendo em vista sua expansão econômica e seu atraso em relação aos demais países europeus no que se referia à Contabilidade, comércio e controle. A relação existente entre Brasil e Portugal era de

explorado e explorador; então, depois do desmonte realizado na educação brasileira, não houve um sistema educacional estruturado para garantir o objetivo inicial da reforma, abrindo uma lacuna enorme até o aparecimento do ensino comercial no Brasil, fato que só aconteceu com a chegada da família real portuguesa e a abertura dos portos promovida por D.João VI, após sua fuga da invasão francesa em 1808.

A abertura dos portos possibilitou o intercâmbio do Brasil com o resto do mundo, tanto comercial quanto culturalmente; destarte as publicações puderam chegar até o Brasil e trazer novos conhecimentos, antes não permitidos para a colônia, a não ser por contrabando ou por meio dos estudantes que vinham da Europa com essas novas idéias, conforme nos apresenta Azevedo:

A importação das novas idéias liberais e democráticas que já agitavam a atmosfera cultural no crepúsculo do século XVIII, e teriam de exercer influência tão marcada no jogo das forças políticas, se fazia então através de livros que conseguiam penetrar no ambiente colonial e sobretudo pelos moços vindos de Edimburgo, Paris, Montpellier ou acabados de sair da Universidade de Coimbra, já reformada por Pombal, e que ainda preferiam para os estudantes de direito. (AZEVEDO, 1976, p.546)

A chegada da família real trouxe desenvolvimento em pouco tempo para a colônia, em especial para a antiga capital brasileira, o Rio de Janeiro.

Com a vinda de D.João VI e cerca de 15 mil pessoas chegadas com a família real, a velha cidade – “uma grande aldeia de 45 mil almas”, que dormia no marasmo – desperta para uma vida nova, sacudida do inesperado acontecimento e erguida de súbito à categoria de capital do Império Português. A cidade colonial, de ruas estreitas e tortuosas, transforma-se com o esplendor da corte, o impulso de seu comércio e a atração dos novos encantos da vida urbana, torna-se o centro da vida intelectual do país, para onde convergem brasileiros vindos de quase todas as províncias. (AZEVEDO, 1976, p. 550)

Reflexo disso são as instituições criadas em curto espaço de tempo por D. João VI e que vieram a representar esse progresso para o Brasil, como por exemplo: em 1808, Academia da Marinha, curso de cirurgia, anatomia e economia; em 1809, o curso de medicina; em 1810, a Academia Real Militar e a Biblioteca pública (origem da Biblioteca Nacional); em 1812, o curso de agricultura e o laboratório de química; em 1816, a Escola

Real de Ciências, Artes e Ofícios; não só na cidade do Rio de Janeiro, mas em outras também. Esses são exemplos de cursos superiores que surgiram no Brasil, advindos da ação de D. João VI. Também em 1808 se inicia a imprensa brasileira com a publicação da Gazeta do Rio de Janeiro.

Esse novo cenário emoldurou a sociedade brasileira em sua inevitável independência de Portugal. O curso de economia, criado em 1808, e a cadeira de Economia Política, dirigida por José da Silva Lisboa, configuraram o que viria a ser o ensino comercial no Brasil. Em 1810 é implantada a “Aula de Comercio da Corte” (COSTA apud LEITE, 2005, p.36), que se desmembraria em outros cursos, dentre eles o de Ciências Contábeis, um século depois.

Ainda no período imperial, em 1850, a Lei n. 556, de 22 de junho, instituiu o Código Comercial Brasileiro que definiu como principais obrigatoriedades aos comerciantes, de acordo com Leite:

- seguir uma ordem uniforme de Contabilidade e escrituração, e ter livros para esses fins;
- fazer anualmente um balanço geral de seu ativo e passivo, compreendendo todos os bens de raiz móveis e semoventes, mercadorias, dinheiro, papéis de credito e quaisquer outras espécies de valores, além de todas as dívidas e obrigações passivas, datando-o e assinando-o;
- lançar no Diário, com individuação e clareza, todas as suas operações de comercio, letras e outros papéis de crédito “que passar, aceitar, afiançar, ou endossar e, em geral, tudo quanto receber a despender de sua alheia conta, seja por que título for, sendo suficiente que as parcelas de despesas domésticas se lancem englobadas na data em que forem extraídas do caixa”. Os comerciantes de retalho deveriam lançar diariamente no Diário a soma total de suas vendas a dinheiro e, em assento separado, a soma total das vendas fiadas no mesmo dia. (LEITE, 2005, p. 44)

Com a criação do Código Comercial Brasileiro, surge no Brasil a obrigatoriedade da escrituração mercantil, tomando como base um sistema uniforme de partidas dobradas e com a confecção dos livros contábeis: Diário e Razão, bem como do balancete e do balanço geral.

O livro Diário registra todos os fatos contábeis que alteram a composição do patrimônio da empresa com registros enumerados em ordem cronológica e totalizados por dia. Já o livro Razão registra os fatos que têm uma mesma natureza (classificação). Para realizar

esse agrupamento utilizamos contas contábeis como, por exemplo, a conta caixa, que tem por finalidade congregar todos os lançamentos que se referirem à entrada e saída de dinheiro em espécie da empresa. O balancete espelha um resumo das contas em ordem de liquidez (o que se transforma em dinheiro mais facilmente), com os totais de débitos e créditos recebidos por elas, bem como o saldo inicial e final; o balanço geral também apresenta os saldos das contas, só que já demonstra o resultado do exercício incorporado às contas patrimoniais.

Essa uniformização é que permite a comparação de uma empresa com outras e facilita o entendimento dos que têm acesso a essas informações com algum objetivo, seja o empresário, o governo, os investidores, os empregados ou a sociedade em geral.

O ensino da Contabilidade, no Brasil, teve início com as aulas de comércio no começo do século XIX, caracterizado como essencialmente técnico. Inicialmente a disciplina de Contabilidade era ministrada em outros cursos, pois não existia curso específico em Contabilidade. As disciplinas ministradas na Aula de Comércio eram, essencialmente, voltadas para o atendimento das necessidades do comércio e atividades financeiras, considerando-se que, na referida época, o processo industrial, no Brasil, era praticamente inexistente e as atividades que demandavam maior controle eram as comerciais e bancárias.

Na segunda metade do século XIX ocorreram transformações significativas na economia brasileira, destacando-se a produção de café, a construção de estradas de ferro, o estabelecimento de empresas de serviços urbanos e o investimento de capital estrangeiro nos empreendimentos brasileiros. Esses fatores tornaram a economia complexa, demandando aperfeiçoamento na gestão dos negócios.

Visando atender às necessidades oriundas do desenvolvimento econômico, em 1856, a Aula de Comércio foi reestruturada e passou a ser denominada de Instituto Comercial do Rio de Janeiro, adotando características da Aula de Comércio de Portugal. Foram feitas alterações curriculares, sendo incluídas as cadeiras de direito mercantil e economia política.

A partir da década de 1840, as informações permitem identificar de modo mais claro o que eram as aulas de comércio. O Decreto nº 121, de 31 de janeiro de 1842, estabeleceu os critérios a serem usados para a seleção de docentes, demonstrando a

preocupação do governo imperial com a lisura na escolha e nomeação dos “lentes”, denominação dada aos professores da aula de comércio.

A regulamentação das primeiras aulas de comércio no Rio de Janeiro encontra-se no Decreto nº 456, de 6 de julho de 1846. O período estabelecido para esse curso foi de dois anos, e seus exames finais abordavam as disciplinas de matemática, geografia, economia política, direito comercial, prática das principais operações e atos comerciais.

Os critérios para cursar as aulas de comércio eram os seguintes: ter mais de 14 anos de idade, obter aprovação no exame da gramática da língua nacional, aritmética e língua inglesa ou francesa. O exame era dispensado para os bacharéis em Letras do Colégio Pedro II e os aprovados no primeiro ano da Escola Militar.

As disciplinas de cada ano eram ministradas por um único professor e o curso tinha duração de dois anos, com as seguintes disciplinas:

- No primeiro ano: aritmética e geometria; geografia geral, comercial e do Brasil; juros simples e compostos, desconto, cálculo de anuidades, amortização, moedas e câmbio;
- No segundo ano: história geral do comércio; comércio marítimo e terrestre; prática de letras de câmbio; seguros; falências e concordatas; bancos e suas operações; arrumações de livros.

Percebe-se que o currículo da aula de comércio continha disciplinas de natureza prática, dirigidas para as necessidades diárias do comércio e dos negócios bancários. Essas atividades demandavam os instrumentos de gestão mais precisos existentes na Contabilidade da época.

Saes e Cytrynowicz (2001) apontam grandes mudanças no ensino comercial brasileiro a partir da Proclamação da República. Em 1902, o Instituto Comercial do Rio de Janeiro é extinto, sendo em seu lugar criada a Academia de Comércio do Rio de Janeiro que, por meio do Decreto nº 1.339, de 9 de janeiro de 1905, é declarada instituição de utilidade pública, passando seus diplomas a terem reconhecimento oficial.

A regulamentação dos cursos profissionalizantes, denominados de Ensino Técnico Comercial ocorreu com o Decreto nº 17.329, de 28 de maio de 1926, que aprovou o regulamento para os estabelecimentos de ensino que oferecessem estes cursos: um com formação geral de quatro anos, e outro superior, de três anos. O curso geral dava direito ao diploma de contador e o curso superior o título de graduado em Ciências Econômicas. Para ingresso no curso geral, a idade mínima era de 13 anos e, no curso superior 17 anos. Esse Decreto estabeleceu as disciplinas oferecidas para ambos os cursos, especificadas para cada ano de sua duração.

O Decreto nº 20.158, de 30 de junho de 1931, trouxe duas importantes mudanças: regulamentou a profissão de contador e reorganizou o ensino comercial dividindo-o nos níveis propedêutico, técnico e superior. O propedêutico exigia idade mínima de 12 anos para ingresso e aprovação em exames de português, francês, aritmética e geografia. No técnico, o ensino comercial foi dividido em ramificações: secretário, guarda-livros e administrador-vendedor, com duração de dois anos, e atuário e perito contador, com duração de três anos. Também ficou regulamentado o curso superior de Administração e Finanças, o qual concedia o título de bacharel em Ciências Econômicas, com duração de três anos, cujo pré-requisito era a conclusão do curso técnico de perito-contador ou atuário. O Decreto-lei nº 1.535, de 23 de agosto de 1939, alterou a denominação do curso de perito-contador para curso de contador.

Finalizando as mudanças nos cursos profissionalizantes, o decreto-lei nº 6.141, de 28 de dezembro de 1943, estabeleceu as bases de organização e de regime do ensino comercial, desdobrando-o em dois ciclos: o primeiro compreendendo um curso comercial básico de formação, e um segundo composto de cinco cursos de formação, denominados cursos comerciais técnicos, dentre eles o de Contabilidade. Na mesma data, o Decreto nº 14.373, regulamentou a estrutura dos cursos de formação do ensino comercial. O Quadro 1, abaixo, apresenta a evolução cronológica da legislação relativa ao ensino técnico de Contabilidade no Brasil, e o diploma correspondente a cada ocorrência.

### Quadro 1

#### Cronologia da Legislação sobre o ensino técnico de Contabilidade no Brasil

Ano	Diploma legal	Ocorrência
1905	Decreto n. 1.339	Declara instituições de utilidade pública a Academia de Comércio do Rio de Janeiro, reconhece os diplomas por ela conferidos, como caráter oficial; e dá outras providências.
1923	Decreto n. 4.724	Equipara os diplomas da Academia de Ciências Comerciais de Alagoas e de outras instituições, aos da Academia de Comércio do Rio de Janeiro e dá outras providências.
1926	Decreto n. 17.329	Aprova o regulamento para os estabelecimentos de ensino técnico comercial, reconhecidos oficialmente pelo Governo Federal.
1931	Decreto n. 20.158	Organiza o ensino comercial, regulamenta a profissão de contador e dá outras providências.
1939	Decreto n. 1.535	Altera a denominação do curso de Perito-Contador e dá outras providências.
1943	Decreto n. 6.141	Lei Orgânica do Ensino Comercial.
1943	Decreto n. 14.373	Regulamenta a Estrutura dos Cursos de Formação do Ensino Comercial

Fonte: Tabela elaborada pelo autor a partir das informações contidas em PELEIAS, 2006, p. 28

A Escola Prática de Comércio de São Paulo surgiu através do empenho e apoio de empresários e, atualmente, denomina-se Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado, em homenagem ao apoio recebido do empresário Antonio Álvares Penteado. Foi uma das primeiras escolas a organizar curso específico para a formação de guarda-livros. Schmidt (1995), salienta que a Escola de Comércio Álvares Penteado foi importante para o desenvolvimento da Contabilidade, pois formou professores que tiveram destaque no Brasil na área contábil, dentre os quais, Francisco D'Auria e Frederico Hermann Junior.

As mudanças políticas e econômicas da década de 1930 promoveram alguns acontecimentos importantes na educação profissional contábil tais como: o Decreto no 20.158, de 30 de junho de 1931, o qual organizou o ensino profissional comercial e regulamentou a profissão de contador. Porém, não estava ainda muito clara a definição entre economista, administrador e contador.

No ano seguinte o Decreto nº 21.033, regulamentou a situação dos práticos em Contabilidade, que eram pessoas que tinham conhecimento empírico das práticas contábeis, sem contar, no entanto, com uma formação acadêmica. O referido decreto definiu condições e prazos para que esses práticos realizassem seus registros e, a partir de então, o registro passou a ser vinculado à formação escolar.

A área de conhecimento contábil galgou o reconhecimento de nível universitário somente em setembro de 1945, através do Decreto-Lei nº 7.988, quando foram criados os cursos superiores de Ciências Econômicas e de Ciências Contábeis e Atuariais.

Com o Decreto-Lei nº 7.988, os egressos do curso de Ciências Contábeis passam a receber o título de bacharel em Ciências Contábeis e Atuariais. O título de Doutor em Ciências Contábeis e Atuariais é concedido para os que defendessem tese, no período de dois anos após o término do curso, a qual deveria contribuir para o desenvolvimento do conhecimento contábil. A partir do referido decreto, a Contabilidade brasileira começou uma nova trajetória histórica marcada pela sua solidificação como ciência e pelo fortalecimento da classe contábil como atividade profissional.

Nessa trajetória de preparação do profissional contábil, Palma aponta que:

Em relação às ESCs [Empresas de Serviços Contábeis], é fundamental que haja a atualização e a especialização dos profissionais que operam nestas empresas, pois há freqüentes mudanças na legislação tributária do País, além de novas ferramentas de gestão. Franco (1999, p.82) comenta que, “além dos conhecimentos técnicos essenciais, o Contador da atualidade precisa, também, desenvolver habilidades relativas à comunicação, às relações humanas e à administração [...] o treinamento deve, doravante, ser baseado em dois pólos: educação inicial e educação continuada”. (PALMA, 2006, p.82)

A profissão também desfruta dessa longevidade, visto que a primeira regulamentação contábil realizada em território brasileiro depois de sua independência ocorreu em 1870, através do reconhecimento oficial da Associação dos Guarda-Livros da Corte por meio do Decreto Imperial nº 4. 4751. Esse decreto representa um marco, pois, como lembra RODRIGUES (1988), caracteriza o guarda-livros como a primeira profissão liberal regulamentada no país e, como se sabe, representa origem da profissão contábil nacional.



Outro aspecto importante assenta-se sobre a configuração atual da área contábil e de sua perspectiva de crescimento. Isso pode ser visualizado não só pela quantidade atual de oferta de cursos de Contabilidade em todo o país, mas também pelo número de profissionais atuantes.

De acordo com dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP 2008)<sup>6</sup>, no cadastro de instituições do ensino superior encontram-se 1.070 cursos de Ciências Contábeis. Significa que a Contabilidade representa a sexta maior área de conhecimento do país em número de cursos oferecidos, ficando atrás apenas dos cursos de Administração, Pedagogia, Engenharia, Direito e Letras.

Outro dado importante, agora fornecido pelo próprio site do Conselho Federal de Contabilidade (CFC)<sup>7</sup>, aponta que, em 31 de agosto de 2008, havia exatamente 402.115 profissionais ativos registrados em todo o país. Esse número coloca a classe profissional contábil entre as três maiores do Brasil em número de afiliados. Ao todo havia, naquela data, 65.776 organizações contábeis e escritórios individuais em todo território nacional, o que demonstra uma nítida demanda de mercado para a área.

Segundo dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC – 2008), tabela 1, existem hoje, no Brasil, mais de 147 mil mulheres contabilistas num universo de 402 mil profissionais, sendo 37% da classe composta de contadoras. Como se pode extrair desses números, as mulheres contabilistas invadiram, nos últimos anos, o mercado de trabalho.

---

<sup>6</sup> Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (Inep 2008). Disponível em: <<http://www.educacaosuperior.inep.gov.br>> Acesso em: 28 de set. 2008.

<sup>7</sup> Conselho Federal de Contabilidade. Agosto de 2008. Nº de profissionais ativos no Brasil. Disponível em: <http://www.cfc.gov.br> Acesso em: 31 de agosto. 2008.

Tabela 1 – Inscrições no CFC 2008 – Homens e Mulheres no Brasil

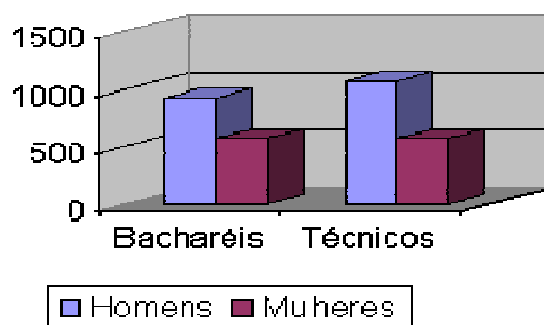
CONTABILISTAS ATIVOS POR SEXO E REGIÃO - AGOSTO DE 2008

REGIÃO NORTE									
CRC	MASCULINO				FEMININO				TOTAL
	CONTADOR	TÉCNICO	SUB-TOTAL	%	CONTADORA	TÉCNICA	SUB-TOTAL	%	
AC	201	280	481	57%	202	167	369	43%	850
AM	1.388	1.624	3.012	52%	1.466	1.307	2.773	48%	5.785
AP	316	239	555	54%	329	151	480	46%	1.035
PA	2.750	1.544	4.294	50%	3.321	983	4.304	50%	8.598
RO	1.095	1.038	2.133	58%	955	568	1.523	42%	3.656
RR	239	159	398	50%	263	128	391	50%	789
TO	645	628	1.273	59%	532	356	888	41%	2.161
<b>Sub-Total</b>	<b>6.634</b>	<b>5.512</b>	<b>12.146</b>	<b>53%</b>	<b>7.068</b>	<b>3.660</b>	<b>10.728</b>	<b>47%</b>	<b>22.874</b>
REGIÃO CENTRO-OESTE									
CRC	MASCULINO				FEMININO				TOTAL
	CONTADOR	TÉCNICO	SUB-TOTAL	%	CONTADORA	TÉCNICA	SUB-TOTAL	%	
DF	4.519	3.511	8.030	63%	2.623	2.080	4.703	37%	12.733
GO	2.633	3.295	5.928	66%	1.868	1.137	3.005	34%	8.933
MS	1.540	1.795	3.335	60%	1.230	965	2.195	40%	5.530
MT	2.359	1.733	4.092	60%	2.005	704	2.709	40%	6.801
<b>Sub-Total</b>	<b>11.051</b>	<b>10.334</b>	<b>21.385</b>	<b>63%</b>	<b>7.726</b>	<b>4.886</b>	<b>12.612</b>	<b>37%</b>	<b>33.997</b>
REGIÃO NORDESTE									
CRC	MASCULINO				FEMININO				TOTAL
	CONTADOR	TÉCNICO	SUB-TOTAL	%	CONTADORA	TÉCNICA	SUB-TOTAL	%	
AL	1.123	1.539	2.662	64%	808	678	1.486	36%	4.148
BA	5.306	5.501	10.807	64%	3.776	2.367	6.143	36%	16.950
CE	2.740	2.798	5.538	57%	2.333	1.807	4.140	43%	9.678
MA	1.194	1.443	2.637	61%	887	775	1.662	39%	4.299
PB	1.725	1.358	3.083	60%	1.239	820	2.059	40%	5.142
PE	2.285	3.461	5.746	60%	1.549	2.319	3.868	40%	9.614
PI	1.032	960	1.992	55%	965	663	1.628	45%	3.620
RN	1.370	1.031	2.401	56%	1.217	632	1.849	44%	4.250
<b>SE</b>	<b>735</b>	<b>1.555</b>	<b>2.290</b>	<b>65%</b>	<b>588</b>	<b>668</b>	<b>1.256</b>	<b>35%</b>	<b>3.546</b>
<b>Sub-Total</b>	<b>17.510</b>	<b>19.646</b>	<b>37.156</b>	<b>61%</b>	<b>13.362</b>	<b>10.729</b>	<b>24.091</b>	<b>39%</b>	<b>61.247</b>
REGIÃO SUDESTE									
CRC	MASCULINO				FEMININO				TOTAL
	CONTADOR	TÉCNICO	SUB-TOTAL	%	CONTADORA	TÉCNICA	SUB-TOTAL	%	
ES	2.456	1.818	4.274	58%	1.948	1.087	3.035	42%	7.309
MG	10.627	17.872	28.499	63%	7.671	9.362	17.033	37%	45.532
RJ	16.124	13.069	29.193	62%	10.633	7.376	18.009	38%	47.202
SP	36.063	38.562	74.625	67%	19.396	17.586	36.982	33%	111.607
<b>Sub-Total</b>	<b>65.270</b>	<b>71.321</b>	<b>136.591</b>	<b>65%</b>	<b>39.648</b>	<b>35.411</b>	<b>75.059</b>	<b>35%</b>	<b>211.650</b>
REGIÃO SUL									
CRC	MASCULINO				FEMININO				TOTAL
	CONTADOR	TÉCNICO	SUB-TOTAL	%	CONTADORA	TÉCNICA	SUB-TOTAL	%	
PR	9.165	8.028	17.193	69%	4.882	2.735	7.617	31%	24.810
RS	10.135	8.638	18.773	59%	7.531	5.252	12.783	41%	31.556
SC	5.897	5.058	10.955	69%	3.558	1.468	5.026	31%	15.981
<b>Sub-Total</b>	<b>25.197</b>	<b>21.724</b>	<b>46.921</b>	<b>65%</b>	<b>15.971</b>	<b>9.455</b>	<b>25.426</b>	<b>35%</b>	<b>72.347</b>
<b>Totais</b>	<b>125.662</b>	<b>128.537</b>	<b>254.199</b>	<b>63%</b>	<b>83.775</b>	<b>64.141</b>	<b>147.916</b>	<b>37%</b>	<b>402.115</b>

Fonte: Conselhos Regionais de Contabilidade

Do cadastro acima mencionado, foi segregada a categoria Contadora de Técnico em Contabilidade resultando, assim, um total de 1.323 (gráfico – 2) profissionais habilitados em Sergipe.

**Gráfico 2 – Profissionais em Atividade – Por Categoria**  
**Fonte: Conselho Regional de Contabilidade de Sergipe – Base 2008**



De acordo com Galeazzi (2003, p.9), “a inserção das mulheres no mercado de trabalho tem sido acompanhada de segregações e discriminações que as colocam em condições menos favoráveis no campo sócio-profissional”. Tal realidade está evidenciada a partir do estudo das relações de trabalho e, especialmente, das formas como homens e mulheres estão inseridos no mercado de trabalho, as quais, por ocorrerem em um espaço público – o espaço da produção – permitem maior visibilidade e melhor apreensão das relações de gênero.

As barreiras, visíveis e invisíveis, que mantêm as mulheres fora dos cargos “mais qualificados” e mais bem remunerados são inúmeras: a feminização de determinadas profissões e sua subsequente desvalorização, resistências sociais, a maternidade e a desigualdade na divisão do trabalho doméstico, a falta de massa crítica de mulheres nas organizações em postos de comandos já apontam indicativos de exclusão velada em que vive a mulher no espaço público.

Aliado a esses aspectos iniciais, longevidade e configuração profissional atual, há ainda outro que representa a preocupação com a necessidade do aumento da qualidade dos programas de Contabilidade. Nesta perspectiva seria possível, num futuro próximo, a melhora do controle dos recursos econômicos do país e o aumento da transparência na gestão das

finanças públicas e privadas. A conquista dos elementos mencionados no último aspecto certamente consolidaria a imagem dessa profissão tão importante, mas, principalmente, possibilitaria uma participação mais efetiva da sociedade no acompanhamento dos resultados econômicos e sociais do país.

## **1.2. Profissão contábil e o perfil do contador**

Entre as diversas entidades de classe da profissão contábil, as que se destacam com a promoção da educação superior são: o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), e os Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs). O Conselho Federal de Contabilidade é o órgão máximo da classe contábil brasileira. É de natureza normativa, e coordena e congrega os Conselhos Regionais de todos os estados brasileiros, formando um complexo sistema nacional de registro e fiscalização do exercício da profissão contábil, denominado Sistema CFC/CRCs.

A profissão contábil está regulamentada pelo Decreto – lei nº 9295/46, de 27 de maio de 1946 e posteriores resoluções complementares. O artigo 25 do Decreto – lei nº 9295 dispõe sobre as prerrogativas profissionais especificado pela Resolução do Conselho Federal de Contabilidade nº 560 de 28 de outubro de 1983:

Art. 1º - O exercício das atividades compreendidas na Contabilidade, considerada estar em sua plena amplitude e condição de Ciência Aplicada, constitui prerrogativa, sem exceção, dos contadores e dos técnicos em Contabilidade legalmente habilitados, ressalvadas as atribuições privativas dos contadores.

Com o processo de internacionalização dos mercados, surge a necessidade de harmonização das normas contábeis objetivando permitir análise comparativa e facilitar a compreensão dos relatórios contábeis com isso, a profissão contábil ganha nova visão, ampliando seu campo de atuação oferecendo mais oportunidades de emprego e de realização profissional.

A Contabilidade por ser uma ciência social aplicada é fortemente influenciada pelo ambiente que atua. De uma forma geral valores culturais, tradição histórica, estrutura política, econômica e social acabam refletindo nas práticas contábeis de uma nação, e conseqüentemente a evolução das mesmas podem estar vinculadas em nível de desenvolvimento econômico de cada país. Usualmente, a Contabilidade é considerada a linguagem “dos

negócios”, ou seja, é onde os principais agentes econômicos buscam informações. (Niyama, Costa e Aquino, 2005, p. 1)

Estamos na época do conhecimento, do capital intelectual, das grandes decisões, assim a função do contador na sociedade é fundamental, a cada dia que passa é mais importante.

De acordo com Marion:

O contador deve estar no centro e na liderança deste processo, pois, do contrário, seu lugar vai ser ocupado por outro profissional. Saber comunicar-se com as outras áreas da empresa para tanto, não pode ficar com os conhecimentos restritos aos temas contábeis e fiscais. Ter formação cultural acima da média, inteirando-se do que aconteceu ao seu redor, na sua comunidade, no seu Estado, no país e no mundo. Participar de eventos destinados à sua permanente atualização profissional. Estar consciente de sua responsabilidade social e profissional (MARION, 2003. apud NASI, 1994. p.5).

É importante ressaltar que o profissional de Contabilidade além de se dedicar a sua profissão, deve buscar aprimoramento constantemente, uma formação continuada e humanística. Concordando com Branco:

O contabilista deve possuir um perfil e uma formação humanística, uma visão global que o habilita a compreender o meio social, político, econômico e cultural onde esta inserida, tomando decisões em um mundo diversificado e interdependente. Deve ter uma formação técnica e científica para desenvolver atividades específicas da prática profissional, com capacidade de externar valores de responsabilidade social, justiça e ética. Deve ter competência para compreender ações, analisando, criticamente as organizações, antecipando e promovendo suas transformações, compreensão da necessidade contínua aperfeiçoamento profissional, desenvolvimento da autoconfiança e capacidade de transformar (BRANCO, 2003, p. 1)

Saber evidenciar as informações para torná-las úteis em processos decisórios é atribuição essencial dos profissionais de Contabilidade. Assim, estes agentes devem ter capacidade criativa, integridade e compreensão da sistemática econômico-financeira, político-social do sistema do mundo.

Diante da necessidade de atualização dos profissionais, é pertinente comentar a iniciativa do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) para a exigência de educação

continuada aos contabilistas, por meio da Resolução CFC nº 945/02, que aprova a Norma para Educação Profissional Continuada (NBC P4). É uma obrigatoriedade de os profissionais comprovarem, anualmente, a realização de programas de educação continuada, pela participação de um número mínimo de horas em programas de treinamento e capacitação. Tal exigência teve início com os auditores independentes, a partir da promulgação da Resolução CFC n. 945, de 27 de setembro de 2002. É de se esperar que, em futuro não muito distante, a obrigatoriedade da continuação dos estudos seja estendida aos demais profissionais da classe contábil.

Para o exercício da profissão contábil foram definidos os contadores e os guardalivros, em obediência ao Decreto n. 20.158, de 30 de junho de 1931 e posteriormente, por meio da Lei n. 3.384 de 28 de abril de 1958, os técnicos em Contabilidade que foram diplomados atendendo aos requisitos da Lei n. 8.191 de 20 de novembro de 1945.

Entende-se por técnico em Contabilidade os profissionais que são formados no ensino profissionalizante, equivalente ao ensino médio atual. Suas atribuições são a de escrituração contábil nos livros Diário e Razão, assinatura de balanços, balancetes e a organização de serviços de Contabilidade em geral.

Para os profissionais com formação no ensino superior de Ciências Contábeis, a denominação passa a ser contador, e as suas atribuições englobam as anteriormente descritas para os técnicos em Contabilidade e mais a de que é possível executar serviços de:

[...] perícias judiciais ou extra-judiciais, revisão de balanços e de contas em geral, verificação de haveres, revisão permanente ou periódica de escritas, regulações judiciais ou extra-judiciais de avarias grossas ou comuns, assistência aos Conselhos Fiscais das sociedades anônimas e quaisquer outras atribuições de natureza técnica conferidas por lei aos profissionais de Contabilidade. (CFC, 2003, p.22)

Com essa legalização da profissão contábil, torna-se tarefa obrigatória do Conselho Federal de Contabilidade, em conjunto com os Conselhos Regionais e suas delegacias, a fiscalização do exercício profissional em toda a unidade federativa. Obrigação que, cada vez mais, se torna das mais difíceis dentre as profissões regulamentadas, tendo em vista tamanha diversidade de atuação dos seus profissionais, número crescente de cursos superiores em Contabilidade e a quantidade existente de legislações a observar. Entre as

diversas regulamentações existentes, duas chamam a atenção sobre as atividades privativas dos contabilistas (termo utilizado para englobar os técnicos em Contabilidade e os contadores na mesma nomenclatura); a Resolução CFC n. 94/58, que trata da escrituração dos livros fiscais como sendo exclusiva dos contabilistas e a Resolução CFC n. 560/83, que elenca 48 atribuições privativas dos profissionais da Contabilidade. Para que se entenda essa amplitude, parte do art. 3, segue reproduzido:

- 1) avaliação de acervos patrimoniais e verificação de haveres e obrigações, para quaisquer finalidades, inclusive de natureza fiscal;
- 2) avaliação dos fundos de comércio;
- 3) apuração do valor patrimonial de participações, quotas ou ações;
- 4) reavaliações e medição dos efeitos das variações do poder aquisitivo da moeda sobre o patrimônio e o resultado periódico de quaisquer entidades;
- 5) apuração de haveres e avaliação de direitos e obrigações, do acervo patrimonial de quaisquer entidades, em vista de liquidação, fusão, cisão, expropriação no interesse público, transformação ou incorporação dessas entidades, bem como em razão de entrada, retirada, exclusão ou falecimento de sócios, quotistas ou acionistas;
- 6) concepção dos planos de determinação das taxas de depreciação e exaustão dos bens materiais e dos de amortização dos valores imateriais, inclusive de valores diferidos;
- 7) implantação e aplicação dos planos de depreciação, amortização e diferimento, bem como de correções monetárias e reavaliações;
- 8) regulações judiciais ou extrajudiciais, de avarias grossas ou comuns;
- 9) escrituração regular, oficial ou não, de todos os fatos relativos aos patrimônios e as variações patrimoniais das entidades, por quaisquer métodos, técnicas ou processos;
- 10) classificação dos fatos para registros contábeis, por qualquer processo, inclusive computação eletrônica, e respectiva validação dos registros e demonstrações;
- 11) abertura e encerramento de escritas contábeis;
- 12) execução dos serviços de escrituração em todas as modalidades específicas, conhecidas por denominações que informam sobre o ramo de atividade, como Contabilidade bancária, Contabilidade comercial, Contabilidade de condomínio, Contabilidade industrial, Contabilidade imobiliária, Contabilidade macroeconômica, Contabilidade de seguros, Contabilidade de serviços, Contabilidade pública, Contabilidade hospitalar, Contabilidade agrícola, Contabilidade pastoril, Contabilidade das entidades de fins ideais, Contabilidade de transportes, e outras;
- 13) controle de formalização, guarda, manutenção ou destruição de livros e outros meios de registro contábil, bem como dos documentos relativos a vida patrimonial;
- 14) elaboração de balancetes e de demonstrações do movimento por contas ou grupos de contas, de forma analítica ou sintética;
- 15) levantamento de balanços de qualquer tipo ou natureza e para quaisquer finalidades, como balanços patrimoniais, balanços de resultados, balanços de resultados acumulados, balanços de origens e aplicações de recursos, balanços de fundos, balanços financeiros, balanços de capitais, e outros;

- 16) tradução, em moeda nacional, das demonstrações contábeis originalmente em moeda estrangeira e vice-versa;
- 17) integração de balanços, inclusive consolidações, também de subsidiárias do exterior;
- 18) apuração, cálculo e registro de custos, em qualquer sistema ou concepção: custeio por absorção global, total ou parcial; custeio direto, marginal ou variável; custeio por centro de responsabilidade com valores reais, normalizados ou padronizados, históricos ou projetados, com registros em partidas dobradas ou simples, fichas, mapas, planilhas, folhas simples ou formulários contínuos, com processamento manual, mecânico, computadorizado ou outro qualquer, para todas as finalidades, desde a avaliação de estoques até a tomada de decisão sobre a forma mais econômica sobre como, onde, quando e o que produzir e vender;
- 19) análise de custos e despesas, em qualquer modalidade, em relação a quaisquer funções como a produção, administração, distribuição, transporte, comercialização, exportação, publicidade, e outras, bem como a análise com vistas a racionalização das operações e do uso de equipamentos e materiais, e ainda a otimização do resultado diante do grau de ocupação ou do volume de operações;
- 20) controle, avaliação e estudo da gestão econômica, financeira e patrimonial das empresas e demais entidades;
- 21) análise de custos com vistas ao estabelecimento dos preços de venda de mercadorias, produtos ou serviços, bem como de tarifas nos serviços públicos, e a comprovação dos reflexos dos aumentos de custos nos preços de venda, diante de órgãos governamentais;
- 22) análise de balanços;
- 23) análise do comportamento das receitas;
- 24) avaliação do desempenho das entidades e exame das causas de insolvência ou incapacidade de geração de resultado;
- 25) estudo sobre a destinação do resultado e cálculo do lucro por ação ou outra unidade de capital investido;
- 26) determinação de capacidade econômico-financeira das entidades, inclusive nos conflitos trabalhistas e de tarifa;
- 27) elaboração de orçamentos de qualquer tipo, tais como econômicos, financeiros, patrimoniais e de investimentos;
- 28) programação orçamentária e financeira, e acompanhamento da execução de orçamentos-programa, tanto na parte física quanto na monetária;
- 29) análise das variações orçamentárias;
- 30) conciliações de contas;
- 31) organização dos processos de prestação de contas das entidades e órgãos da administração pública federal, estadual, municipal, dos territórios federais e do Distrito Federal, das autarquias, sociedades de economia mista, empresas públicas e fundações de direito público, a serem julgadas pelos Tribunais, Conselhos de Contas ou órgãos similares;
- 32) revisões de balanços, contas ou quaisquer demonstrações ou registros contábeis;
- 33) auditoria interna e operacional;
- 34) auditoria externa independente;
- 35) perícias contábeis, judiciais e extrajudiciais;
- 36) fiscalização tributária que requeira exame ou interpretação de peças contábeis de qualquer natureza;



- 37) organização dos serviços contábeis quanto a concepção, planejamento e estrutura material, bem como o estabelecimento de fluxogramas de processamento, cronogramas, organogramas, modelos de formulários e similares;
  - 38) planificação das contas, com a descrição das suas funções e do funcionamento dos serviços contábeis;
  - 39) organização e operação dos sistemas de controle interno;
  - 40) organização e operação dos sistemas de controle patrimonial, inclusive quanto a existência e localização física dos bens;
  - 41) organização e operação dos sistemas de controle de materiais, matérias-primas, mercadorias e produtos semifabricados e prontos, bem como dos serviços em andamento;
  - 42) assistência aos conselhos fiscais das entidades, notadamente das sociedades por ações;
  - 43) assistência aos comissários nas concordatas, aos síndicos nas falências, e aos liquidantes de qualquer massa ou acervo patrimonial;
  - 44) magistério das disciplinas compreendidas na Contabilidade, em qualquer nível de ensino, inclusive no de pós-graduação;
  - 45) participação em bancas de exame e em comissões julgadoras de concursos, onde sejam aferidos conhecimentos relativos à Contabilidade;
  - 46) estabelecimento dos princípios e normas técnicas de Contabilidade;
  - 47) declaração de imposto de renda, pessoa jurídica;
  - 48) demais atividades inerentes às Ciências Contábeis e suas aplicações.
- (CFC, 2003, p. 61-65).

A auditoria independente é uma especialidade da área contábil de maior qualificação. É uma das atividades exclusivas dos profissionais de Contabilidade com formação em nível superior, denominado contador, regulamentada atualmente pela Resolução CFC nº 821/97, que aprovou a NBC P 1 – Normas Profissionais de Auditor Independente, revogando a Resolução CFC nº 701/91.

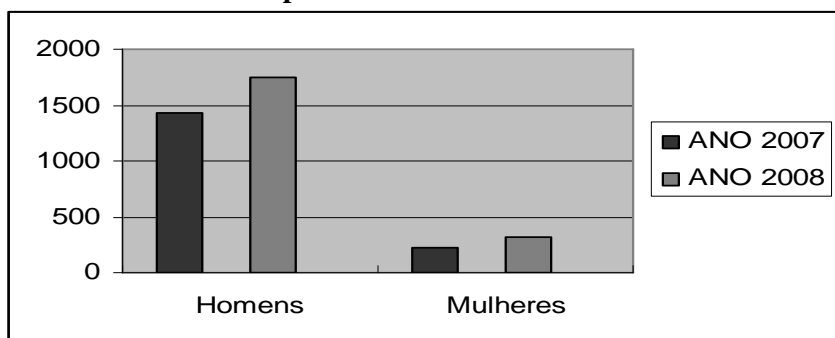
A Resolução CFC n. 560/83 estabelece os aspectos necessários para caracterizar e regular a auditoria independente, começando pela competência técnico-profissional que sinaliza para o conhecimento profundo das legislações relativas à sua atuação, à entidade auditada e à atividade de seu cliente. Antes de iniciar, o auditor deve analisar a complexidade dos trabalhos a serem realizados, para que seja possível definir a quantidade de horas, pessoas e a extensão de suas ações; também alerta para que o profissional recuse qualquer serviço, no momento em que detecte a impossibilidade de sua execução, mesmo considerando a parceria com outros profissionais e especialidades para o alcance dos objetivos da auditoria. É sobre esses profissionais da Contabilidade, no desempenho da função de auditor independente que recai o Programa de Educação Profissional Continuada do CFC.

O interessante é que frente às inúmeras possibilidades de atuação do profissional contábil, trabalhando como auditor independente, tendo em vista que o processo de verificar os controles internos de uma empresa interage com as mais diversas áreas do conhecimento humano, a exemplo da: informática, economia, administração, comunicação, sociologia e psicologia; então é necessária a ampliação do conhecimento do auditor ao encontro dessas mesmas áreas e suas interações. Entender as possibilidades de enfraquecimento dos sistemas informatizados da empresa frente aos avanços tecnológicos manifesta a necessidade de conhecer o mundo da microinformática e as relações sociais que caracterizam o ambiente em que a empresa está inserida. O próprio ambiente contábil valoriza o profissional como um personagem importante no rumo das empresas e o novo perfil exigido dele, com conhecimentos empresariais mais apurados.

O mercado profissional dos contadores, conseqüentemente, tem-se diversificado, impactado por novas tecnologias, exigindo dos contadores adaptação ao de seu perfil profissional. [...] O papel da controladoria como órgão administrativo é zelar pelo bom desempenho da empresa, administrando as sinergias existentes entre as áreas (FIGUEIREDO & CAGGIANO, 1997, p.41)

A composição do Cadastro Nacional de Auditores Independentes do CFC, disponibilizada no site [www.cfc.org.br](http://www.cfc.org.br) (CFC-2008), traz a informação de cinco auditores para o estado de Sergipe. Conforme gráfico 3 e tabela 2 abaixo:

**Gráfico 3 – Evolução da quantidade de Auditores Cadastrados no CNAI por Homens e Mulheres**



**Fonte: CFC – SETEMBRO DE 2008**

Mesmo com uma pequena evolução no número de mulheres na Auditoria Independente (gráfico 3), dentre um cadastro de 2.056 contadores, sendo 1.740 homens e 316 mulheres, apenas seis contadores são cadastrados como auditores independentes no CRC/SE e na CVM, o que representa 0,34% dos profissionais aptos a atuarem como auditores independentes. Todos são do sexo masculino. Dentro da função de auditor, tendo em vista o número de mulheres bacharéis em Ciências Contábeis, há um questionamento de gênero.

**Tabela 2 - Auditores Cadastrados no CNAI  
Por Unidade da Federação e por Homens e Mulheres**

<b>Estado</b>	<b>Total</b>	<b>Homem</b>	<b>%</b>	<b>Mulher</b>	<b>%</b>
AC	1	1	100,0	0	0,0
AL	3	3	100,0	0	0,0
AM	4	4	100,0	0	0,0
BA	49	42	86,0	7	14,0
CE	45	38	85,0	7	15,0
DF	58	44	76,0	14	24,0
ES	19	17	90,0	2	10,0
GO	21	18	86,0	3	14,0
MA	1	1	100,0	0	0,0
MG	149	126	85,0	23	15,0
MS	10	9	90,0	1	10,0
MT	14	11	79,0	3	21,0
PA	16	13	81,0	3	19,
PB	5	5	100,0	0	0,0
PE	63	52	83,0	11	17,0
PI	7	5	71,0	2	29,0
PR	128	112	88,0	16	12,0
RJ	240	193	81,0	47	19,0
RN	9	7	78,0	2	22,0
RO	5	4	80,0	1	20,0
RR	1	1	100,0	0	0,0
RS	212	179	84,0	33	16,0
SC	83	77	93,0	6	7,0
<b>SE</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
SP	904	770	85,0	134	15,0
TO	3	2	66,7	1	33,3
<b>Total Geral</b>	<b>2056</b>	<b>1740</b>	<b>85,0</b>	<b>316</b>	<b>15,0</b>

**Fonte: CFC – SETEMBRO DE 2008**

De acordo com os dados acima, podemos observar a inexistência da participação feminina no mercado de auditoria independente. Área da Contabilidade em expansão no mercado e que é considerada uma das mais importantes e de maiores salários.

### 1.3. A Contabilidade em Sergipe

O cenário encontrado em Sergipe no início do século XIX não era tão diferente de outros locais no Brasil.

Achava-se a grande massa do povo no mesmo estado como se nunca se houvesse inventado a imprensa. Havia muitos negociantes abastados que não sabiam ler, e difícil era achar jovens habilitados para caixeiros e guarda-livros. Nem era raro um opulento sertanejo encomendar a algum dos seus vizinhos que de qualquer porto de mar lhe trouxesse um português de bons costumes que soubesse ler e escrever, para casar-lhe com a filha. (NUNES, 1984, p.35)

Tendo em vista o sistema educacional implantado no Brasil desde sua descoberta, vê-se como era difícil encontrar o chamado guarda-livros, cuja tarefa consistia em escriturar a Contabilidade das empresas. A finalidade da educação era a catequese dos índios, para sua conversão ao cristianismo e domesticação para o trabalho escravo. A seguir, com a expulsão dos jesuítas, nem isso havia como educação; restaram ações isoladas que tentavam ensinar a ler e escrever, junto às casas-grandes das fazendas. Mulheres se dedicavam a essa tarefa, além de alguns padres seculares, que continuaram seus ensinamentos nos conventos ou igrejas sob sua responsabilidade.

Apenas em 1871, com o início das aulas no colégio Atheneu Sergipense, e após o regulamento de 24 de outubro de 1870, do Presidente Tenente Coronel Francisco José Cardoso Júnior, é que a educação teve uma reforma que causou transformações significativas para o ensino de Contabilidade no estado. O Presidente Cândido da Cunha Leitão, por ato de 10 de junho de 1871, criou cursos noturnos que funcionaram anexos ao Atheneu e que “compreendiam o ensino de gramática nacional, língua francesa, comércio e escrituração mercantil, desenho linear e primeiras letras” (NUNES, 1984, p.118).

Essa reforma se coloca justamente após a vigência do Código Civil brasileiro de 1850, que previa a obrigatoriedade da manutenção da escrituração contábil, o que deu um impulso para o ensino de Contabilidade em Sergipe. As constantes mudanças de Presidente da província e a idéia de que a educação básica e secundária deveria preparar para os exames que dariam acesso ao ensino superior, fizeram com que diversas legislações, nos diversos

governos, retirassem e recolocassem o ensino de Contabilidade no programa do Atheneu Sergipense.

Apesar disso, a Escola de Comércio Conselheiro Orlando, no ano de 1926, registrou uma matrícula de 31 alunos, consolidando o ensino de Contabilidade em nosso estado. Esse desempenho era causado pela absorção dos seus egressos no comércio local, o que mereceu uma mensagem à Assembléia Legislativa de Manuel Correia Dantas, Presidente do Estado, em 07/09/1927, reconhecendo os serviços prestados por aquela instituição em favor do ensino profissional para a juventude sergipana. (NUNES, 1984, p. 259)

Faz mais de 50 (cinquenta anos) que o Curso de Ciências Contábeis foi instituído, em 1956, sob a diretriz da antiga Faculdade de Ciências Econômicas de Sergipe. Instituição mantida pelo governo do Estado de Sergipe, enfrentando severas dificuldades com o reduzido número de profissionais da área com formação superior, com habilidades para ministrar aulas a fim de dar seguimento ao Curso.

Em 1968, houve a incorporação da Faculdade de Ciências Econômicas com a instituição da Universidade Federal de Sergipe, agregando o quadro funcional e de professores, através da Portaria nº 117, de 16 de dezembro de 1968, assinada pelo Magnífico Reitor, Dr. João Cardoso Nascimento Júnior. Fato que revigorou o funcionamento do Curso de Ciências Contábeis, cujo primeiro vestibular veio a ocorrer no ano de 1971. A partir daí seu funcionamento passou a ser regular e ininterrupto.

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

O Curso Superior de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Sergipe foi estruturado com o objetivo de oferecer aprendizado na área da Contabilidade visando a formar bacharel em Ciências Contábeis para atuar nas áreas de auditoria, perícia contábil, assessoria contábil, consultoria empresarial e pública. Formando profissionais competentes voltados à interação com um conjunto variado de temas e habilitados para atuar em empresas públicas e privadas, organizações com e sem fins lucrativos e como profissional liberal.

O currículo do Curso de Ciências Contábeis foi concebido para promover a formação de profissionais com visão crítica suficiente e grau de conhecimentos teóricos e embasamentos, a fim de que:

- Tenham uma visão global do ambiente econômico e financeiro nacional e internacional e suas influências nas alterações patrimoniais;
- Apliquem métodos e levantem meios para registro histórico dos fatos econômicos e financeiros que concorrem para as alterações patrimoniais;
- Tenham visão dinâmica da empresa pela interpretação dos registros das mutações patrimoniais;
- Sirvam de apoio à administração superior pelo conhecimento de técnicas estatísticas, de economia de mercado e pela visão financeira e de produção nos processos decisórios e de controladoria;
- Colaborem através da sugestão de metas e estratégias, para que a empresa alcance a maximização do lucro e contribua para o desenvolvimento da sociedade em direção a justiça social;
- Possuam, além da habilidade técnica, conhecimento de sistemas comparativos para enfrentar o mercado globalizado.

O curso de graduação em Ciências Contábeis deve considerar um perfil profissional que revele a responsabilidade social de seus egressos e sua atuação técnica e instrumental, relacionada com outros ramos do saber e, portanto, com outros profissionais, demonstrando o domínio de habilidades e competências inter e multidisciplinares.

De acordo com as Diretrizes e Bases da Educação Nacional 4.024/61, quanto às competências e habilidades, os bacharéis em Ciências Contabilistas deverão ser capazes de:

- utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem próprias das Ciências Contábeis e Atuariais;
- demonstrar uma visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;
- elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;
- aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis;
- desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;

- exercer suas funções com expressivo domínio das funções contábeis e atuariais que viabilizem aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno cumprimento da sua responsabilidade, quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas da sua gestão perante a sociedade. Gerar, também, informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania;
- desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial;
- exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais (CES/CNE 0146/2002).

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

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



## **II. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR DE SERVIÇOS**

Este capítulo aborda teóricos e empíricos do discurso e dados relacionados à qualificação e às competências. A pretensão é configurar entendimento dialético no contexto histórico da sociedade, caracterizada pela flexibilidade das relações, divisão social e sexual do trabalho, concorrência acirrada para inserção no mercado de trabalho, estreitamento e até extinção de direitos garantidos por lei, expansão e globalização da produção e dos meios de transmissão da informação.

Nessa linha de reflexão, apresentamos as conseqüências das transformações contemporâneas para a Contabilidade no tocante ao mercado de trabalho, aos espaços ocupacionais e às novas competências apontadas como essenciais para atuação profissional, crítica e competente.

A abordagem dos processos de trabalho e formação no campo educacional não prescinde de uma interlocução com fatores que influenciam diretamente na dinâmica econômica produtiva e dos rumos que norteiam a qualificação/formação profissional para a integração com o processo de formação no campo da Contabilidade. Assim, buscamos, aqui, o diálogo com autores que contribuem para o debate no campo da educação com concepções, conceitos/categorias elucidativos sobre: trabalho, gênero, qualificação, igualdade/diferenças, cotidiano, representação social, exclusão, cidadania, trabalho em serviços, a fim de colaborar para a compreensão do objeto deste estudo e da realidade social.

Os tipos de emprego mudam em quantidade, qualidade e natureza do trabalho executados, o que requer uma nova força de trabalho na qual os indivíduos e os grupos impedidos de adquirir conhecimentos tecnológicos podem ser excluídos do trabalho ou rebaixados. Além disso, qualificações educacionais cada vez maiores, gerais ou especializadas são exigidas nos cargos requalificados da estrutura ocupacional, que segrega ainda mais a força de trabalho com base na educação e que, por si só, é um sistema intensamente marginalizado. A mão-de-obra desvalorizada, em particular nos cargos iniciais de uma nova geração de trabalhadores, formada por mulheres, minorias étnicas, imigrantes e jovens, está

concentrada em atividades de baixa qualificação e mal pagas, bem como em trabalho temporário ou serviços diversos.

No entender de Paiva (1998), as transformações que ocorrem no mundo do trabalho exigem não só a necessidade de uma mão-de-obra mais qualificada, como também novas habilidades dos trabalhadores, bem diferentes das exigidas no período fordista. Paiva (1998), trabalhando com dados de uma pesquisa realizada na Alemanha, ressalta que a educação vocacional e técnica, antes da inserção no mercado de trabalho, tem taxas de retorno mais altas que as da educação geral e básica, principalmente nos países de renda média e industrialização recente.

[...] nas relações entre educação e trabalho, entre sistema educacional e sistema ocupacional, não há consenso entre os pesquisadores do tema sobre a necessidade de qualificação crescente para melhor desempenho no sistema produtivo do capitalismo de nossos dias. Alerta-nos que, além do mundo industrial, existem consensos sociais sobre o caráter geral e intelectual da formação exigida no mundo competitivo e moderno, que emergiu com o fim da Era Keynesiana. (PAIVA, 1998, p. 29)

Habilidades e qualificações como a elevada capacidade de abstração, de concentração e de exatidão ao lado da capacidade de comunicação verbal, oral e visual, são cada vez mais valorizadas no mercado de trabalho. Compreendemos que os saberes para o trabalho ultrapassam os conhecimentos técnicos ligados ao fazer e aos cargos específicos, permeando campos até então nunca valorizados como trabalho em equipe, comunicação, aprendizagem contínua, formação polivalente, entre outros. Nas empresas, os processos de treinamento e desenvolvimento assumem nova importância diante do estabelecimento comum de uma relação quase linear entre o nível de escolaridade da força de trabalho e a posição competitiva assumida pela maioria das empresas. Tornam-se, em muitas delas, uma estratégia competitiva delegada a setores de Recursos Humanos.

Ora, podemos perceber que em um sistema produtivo reformado pela automação, que tem na microeletrônica sua base material, não há lugar para os pacotes de conhecimento, mas para a capacidade de aprender e de apreender a inovação.

Há um relativo empobrecimento da Educação, mesmo se considerada na sua dimensão instrumental, quando voltada apenas para os objetivos do sistema ocupacional,

qualquer que seja a sociedade, a mais simples ou a mais complexa. É que os homens e as mulheres de qualquer época não se reduzem a simples agentes do trabalho. Mesmo a politecnicidade tem um significado mais amplo do que a mera flexibilidade do comportamento produtivo dos trabalhadores. O conceito de omnilateralidade, formulado e desenvolvido por Marx (1971), corresponde à concepção de que o ser humano deve ser integralmente desenvolvido em suas potencialidades, através de um processo educacional que leve em consideração a formação científica, a política e a estética, com vista à libertação das pessoas, seja da ignomínia da pobreza, seja da estupidez da dominação.

Mesmo que consideremos a educação apenas em sua perspectiva de preparação ocupacional, não há consenso quanto ao impacto da qualificação na produtividade do sistema econômico, nem na realização econômico-social das pessoas qualificadas.

Por outro lado, é fácil entendermos que o vínculo entre trabalho produtivo e educação seja contemporâneo da fase inicial do capitalismo. Conforme Frigotto (1995) é o modelo de produção em que a liberdade de mercado assume valor quase absoluto, baseado em valores, idéias, teorias, símbolos e instituições, entre as quais se destaca a escola, como espaço de produção e reprodução de conhecimentos, atitudes, ideologias e teorias que justificam o novo modo de produção.

Segundo Cruz (2005), as mudanças tecnológicas e de processo de trabalho, colimadas na discussão de qualificação profissional, são pontos de partida e de chegada da educação e da formação politécnica. O trabalho como princípio educativo ainda é uma questão básica que permanece não resolvida e muito pouco explicitada. A formação do trabalhador é discutida a partir da análise da relação entre trabalho versus educação, chamando maior atenção à forma pela qual a institucionalização da educação implica no processo de reprodução e cultura social.

Sabemos que não é simples, mas sim cada vez mais desafiante descobrir, de fato, qual a qualificação exigida no mundo moderno. Um dos dilemas colocados para as organizações refere-se ao perfil do trabalhador capaz de compreender os processos de gestão e de produção e, assim, lidar com as novas tecnologias. Um trabalhador que seja polivalente, criativo, com competências e habilidades que possibilitem aprendizagens contínuas na organização, demanda uma formação plena, abrangente e não fragmentada, que considere o

homem como sujeito histórico, crítico e participante do cotidiano. Esse novo trabalhador não é produzido na mesma dinâmica em que são produzidas as novas tecnologias.

Para Kuenzer:

Esta nova realidade exige novas formas de mediação entre o homem e o conhecimento, que já não se esgotam no trabalho ou no desenvolvimento da memorização de conteúdos ou formas de fazer e de condutas e códigos éticos rigidamente definidos pela tradição taylorista/fordista, compreendida não só como forma de organização do trabalho, mas da produção e da vida social, enquanto paradigma cultural dominante nas sociedades industriais modernas. (KUENZER, 2000, p.19)

A verdade é que o mundo mudou. E é nesse novo mundo que o trabalhador precisa descobrir caminhos e meios para os novos fatores econômicos, tecnológicos e políticos. Hoje em dia, há a exigência de um trabalhador mais qualificado e polivalente, pois existe um modelo novo a seguir.

Ainda segundo Kuenzer:

A qualificação profissional passa a repousar sobre conhecimentos e habilidades cognitivas e comportamentais que permitam ao cidadão/produtor chegar ao domínio intelectual da técnica e das formas de organização social de modo a ser capaz de criar soluções originais para problemas novos que exigem criatividade, a partir do domínio do conhecimento. (KUENZER, 2000, p. 20)

A partir dessas mudanças, é estabelecida uma aparente contradição: quanto mais simplificam as tarefas, mais exigem conhecimento do trabalhador, e não apenas tacitamente. Com base em Zarifian (2001), podemos afirmar que há uma mudança de eixo nas relações entre trabalho e educação, a partir da mediação da base microeletrônica com seus impactos nas formas toyotistas de organizar o trabalho. É possível perceber sua evidencia na mudança de natureza do trabalho, que deixa de significar fazeres, para passar a significar intervenção, quando os equipamentos ou sistemas apresentam comportamento anormal e exigem atuação qualificada do trabalhador.

Ou seja, como afirma o autor, o trabalho passa a significar enfrentar eventos, o que desloca o eixo da competência da memorização de procedimentos a serem repetidos para

o enfrentamento de situações anormais, com maior ou menor grau de previsibilidade. No limite, competência passa a ser a capacidade para resolver situações não previstas, até mesmo desconhecidas, para o que se articulam conhecimentos tácitos e científicos adquiridos ao longo da história de vida, através das experiências de formação escolar e profissional e da experiência laboral. Mais do que a memorização, esta nova forma de conceber a competência remete à criatividade, à capacidade comunicativa, à educação continuada.

A crescente complexidade dos instrumentos de produção, informação e controle, nos quais a base eletromecânica é substituída pela base microeletrônica, passa a exigir, conforme Kuenzer:

O desenvolvimento de competências cognitivas complexas e de relacionamento, tais como análise, síntese, estabelecimento de relações, criação de soluções inovadoras, rapidez de resposta, comunicação clara e precisa, interpretação e uso de diferentes formas de linguagem, capacidade para trabalhar em grupo, gerenciar processos para atingir metas, trabalhar com prioridades, avaliar, lidar com as diferenças, enfrentar os desafios das mudanças permanentes, resistir a pressões, desenvolver o raciocínio lógico-formal aliado à intuição criadora, buscar aprender permanentemente, e assim por diante. (KUENZER, 2002, p. 7 e 8)

Mesmo quando o trabalho é simplificado, o elevado custo de um investimento tecnologicamente sofisticado e as demandas de competitividade requerem trabalhadores potencialmente capazes de intervir crítica e criativamente quando necessário, não só assegurando índices razoáveis de produtividade, através da observação de normas de segurança e da obtenção de índices mínimos de desperdício, de paradas, de retrabalho e de riscos, mas também otimizando o sistema.

Competência passou a ser um requisito profissional (ou um conjunto deles), em que o trabalhador deve adquirir características polivalentes, que preencham as condições ideais para exercer uma determinada função. Adequando-se, geralmente, a um cargo específico para o qual, muitas vezes, mais de uma pessoa eram necessárias para executar aquela mesma atividade.

Nesse modo de conceber a noção de competência a partir das demandas da acumulação flexível, é importante destacar que não desaparece a relevância do conhecimento tácito em nome da supremacia do conhecimento científico, mas sim se re-estabelece a

dialética entre teoria e prática, passando a competência a assumir dimensão prática. Para Kuenzer a categoria competência é compreendida como:

Capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com rapidez e eficiência, articulando conhecimentos tácitos e científicos a experiências de vida e laborais vivenciadas ao longo das histórias de vida. Ela (a competência) tem sido vinculada à idéia de solucionar problemas, mobilizando conhecimentos de forma transdisciplinar a comportamentos e habilidades psicofísicas, e transferindo-os para novas situações; supõe, portanto, a capacidade de atuar mobilizando conhecimentos. (KUENZER, 2002, p. 8)

Nesse contexto, segundo Romita (1997, p. 21), surge um novo tipo de empresa “[...] que atua no âmbito de uma economia mundializada, dentro de sistemas industriais cada vez mais complexos e interligados, sob a influência de tecnologias cada vez mais sofisticadas que causam a desestabilização dos antigos equilíbrios, ameaçam os mercados cativos e geram desempregos.”

A partir dessa concepção, passou-se a compreender, como diz Vasquez (1968), a prática como atividade, o ato ou conjunto de atos através dos quais o sujeito modifica uma matéria prima, independentemente de sua natureza, seja através do trabalho material ou do não material. Da atividade resultam produtos, materiais ou não materiais, que atendem a determinadas finalidades, de modo que o que a caracteriza é seu caráter real, sua materialidade. Já o trabalho intelectual se constitui como um movimento do pensamento no pensamento, que se debruça sobre a prática para apreendê-la e compreendê-la, de modo que não existe atividade teórica fora da prática, embora com ela não se confunda, posto que se atém ao plano do conhecimento ao produzir idéias, representações, conceitos.

Em conseqüência de ser o trabalho teórico um processo de apropriação da realidade pelo pensamento, ele não é suficiente para transformar a realidade. Para Vasquez (1968) é necessário observar a necessidade de desenvolver a capacidade de articular conhecimentos teóricos a práticas laborais, reafirmando-se a compreensão de que competência é práxis; não basta conhecer, é preciso mobilizar conhecimentos em ações transformadoras, de modo que o domínio da teoria oriente as ações, no sentido das finalidades pretendidas. Isto porque a atuação dos trabalhadores se restringe, cada vez mais, a dominar as situações que ocorrem de maneira parcialmente imprevista, que perturbam a normalidade e

que não podem ser auto-reguladas pela máquina, exigindo intervenção humana inteligente e criativa.

Não ocorre apenas o desaparecimento de setores qualificados e o surgimento de novos, com novas demandas, mas uma clara desvalorização das profissões tradicionais em todos os níveis de qualificação. É um processo amplo em que, embora apresente variações de acordo com as condições diversas do mercado de trabalho e dos aspectos culturais de cada país, o mundo dito “pós-moderno” e globalizado atravessa e tem redefinido a compreensão do papel de cada profissão.

Na perspectiva neoliberal, a educação encontra-se subordinada pelo caráter unidimensional do mercado. O conhecimento é fragmentado e considerado como mercadoria, e não como processo, ou seja, uma construção contínua. A educação desenvolve suas características de maneira que atenda às exigências do mercado, no que se refere à formação de profissionais, de acordo com as premissas da qualidade total, da formação abstrata e polivalente, da flexibilidade e descentralização. Assistimos, portanto, no atual século, as tentativas de reordenamento do ensino superior. Aos poucos, claros sinais de requalificação de serviços foram se apresentando, a ponto de as instituições privadas, tanto nos cursos de graduação como pós-graduação, ampliarem o número de vagas, em diferentes áreas, para atender à demanda dos trabalhadores que necessitavam dessa “qualificação” a fim de garantirem seus empregos.

A partir dos anos 1990, a instauração da “acumulação flexível” no Brasil atinge, de modo articulado, as várias dimensões da materialidade do capital. Ela ocorre não apenas na relação inter industrial da cadeia produtiva, com a descentralização produtiva impulsionando os novos arranjos de rede de subcontratação, nem apenas na relação intra-industrial, com as inovações tecnológicas e organizacionais de caráter toyotista. Porém tende a ocorrer na dimensão jurídico-institucional da relação capital e trabalho assalariado. Na verdade, estamos diante de um processo histórico em que o capital, em suas múltiplas expressões, é posto como o verdadeiro sujeito em processo, que promove alterações nas condições de produção em geral, seja na cadeia produtiva, seja na dimensão da regulação político-institucional do trabalho. Esta é uma reestruturação capitalista que atinge os mais variados aspectos da economia política local, regional ou mundial, e da organização da hegemonia (e das relações entre as classes), no campo de produção, da sociedade e do Estado.

Segnini (2000), diz que no mercado de trabalho a educação e a formação profissional aparecem hoje como questões centrais, pois a elas são conferidas funções essencialmente instrumentais, ou seja, capazes de possibilitar a competitividade e intensificar a concorrência, adaptar trabalhadores às mudanças técnicas e minimizar os efeitos do desemprego.

Contudo, Silva Filho (2001), afirma que estamos vivendo o período em que tem o poder quem obtém a maior quantidade de dados e os utiliza em seu favor. Com os avanços tecnológicos atuais das organizações, o trabalhador, ou o candidato ao mercado de trabalho, tem sido obrigado a aperfeiçoar-se constantemente, sob pena de não acompanhar os demais e ver a vaga, antes sua, preenchida por outro profissional com uma carga maior de qualificações acadêmicas ou técnicas.

A dicotomia permanente entre educação e trabalho, que de maneira inevitável gera o modelo anterior de detecção e tratamento das necessidades formativas, faz-se visível já no início da vida laboral de um trabalhador e o convida a pensar num novo modelo de diagnóstico das exigências educacionais. Um novo tipo de distintivos, características, qualificações do trabalhador, mais de acordo com a nova natureza dos processos de produção e, sobretudo, formas diferentes de aquisição e fomento dessas características. O trabalho moderno, incrementado hoje pelo ritmo em que se produzem as mudanças tecnológicas e a facilidade para aplicar a todos os componentes do processo produtivo, provoca uma dessincronização entre os fatores formação e trabalho.

Antunes (1999) afirma que nos últimos anos intensificaram-se as transformações no próprio processo produtivo, pelo avanço tecnológico pela constituição das formas de acumulação flexível e pelos modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, entre os quais se destaca o modelo toyotista<sup>8</sup>

Para Alves (2000), o novo complexo de reestruturação produtiva significa a aceleração da adoção da automação microeletrônica na produção, além da utilização de novas estratégias organizacionais que articulam nova flexibilidade na produção. O novo salto de

---

<sup>8</sup> O toyotismo é um movimento empresarial de busca de aumento de produtividade através da racionalização de recursos materiais e humanos, opondo-se ao taylorismo-fordismo por preparar o operário para diversas funções da cadeia produtiva, obrigando-o a realizar mais tarefas, em menos tempo, substituindo vários operários por um só, a um salário menor.



acumulação capitalista exige nova racionalização de custos, que atinge de modo interrupto o pólo moderno do mercado de trabalho. Na verdade, a nova flexibilidade produtiva (re)põe a flexibilidade estrutural do trabalho no Brasil.

A própria idéia de “qualificação” passa a ter um novo recorte – passa a ser considerada como competência ou capacidade de agir, intervir, decidir em situações nem sempre previstas ou previsíveis. Na verdade, é algo adequado à lógica do toyotismo, vinculada à captura da subjetividade operária pela valorização do capital.

É notório um processo de desespecialização dos operários profissionais e qualificados para a constituição de profissionais multifuncionais que atuam num movimento de racionalização do trabalho, num sentido de usufruir do saber completo de um trabalhador, com o objetivo de aumentar a produção. Coriat afirma que este processo decorre em quatro premissas, a saber:

- Reavaliação das tarefas de programação às tarefas de fabricação;
- Multifuncionalidade dos trabalhadores – capacidade de ocupar diferentes postos de trabalho;
- Reintrodução de funções dos operadores para reparo e manejo no diagnóstico de problemas;
- Revigoreamento dos processos de controle de qualidade nos postos de trabalho. (CORIAT, 1994, p. 53)

Segundo Hirata (1994), o tradicional conceito de qualificação estava relacionado aos componentes organizados e explícitos da qualificação do trabalhador: educação escolar, formação técnica e experiência profissional. Relacionava-se, no plano educacional, à escolarização formal e aos seus diplomas correspondentes. No modelo de competências, da sociedade flexível, importa não só a posse dos saberes disciplinares escolares ou técnico-profissionais (qualificação formal, conhecimento formal), mas também a capacidade de mobilizá-los para resolver problemas e enfrentar os imprevistos na situação de trabalho. Dessa forma, assumem extrema relevância, as qualificações tácitas ou sociais e a subjetividade do trabalhador, componentes não organizados da formação que incluem habilidades cognitivas e comportamentais.

Um pensamento novo e diverso dos demais é apresentado por Zarifian (2001) quando entende a qualificação como capacidade para enfrentar imprevistos. Ele diferencia

as organizações entre qualificadas e qualificantes. Enquanto as primeiras conformam-se como um espaço de saber, as segundas são um espaço de aprender: estão orientadas para ações não previstas ou eventos que exigem contínua aquisição de competências. Para este autor, a qualificação deixa de ser entendida como capacidade de realizar tarefas e passa a se definir como capacidade de gerir acontecimentos, geralmente imprevisíveis. Para isso, conjugam-se competências técnicas com conhecimentos tácitos e formais, adquirindo a comunicação entre os operários e os vários níveis da empresa um papel novo e relevante.

Coriat (1994) define essas transformações como um movimento de recomposição e reajuste da divisão do trabalho. Em primeiro lugar há um efeito de deslocamento: o trabalho vivo se redistribui. Em segundo lugar, há um efeito de reclassificação: altera-se o conteúdo dos empregos. Por último, temos um efeito de organização: surgem novas figuras operárias, como resultado de fusão e realocação de tarefas. Podem ser identificados dois pólos, mas não dois modelos contrapostos. Um deles é a taylorização assistida por meios informáticos, no qual as tarefas abstratas e complexas são rotinizadas. No outro pólo; as habilidades e qualificações são valorizadas, há uma síntese de tarefas diretas e indiretas que conduz a operários polivalentes e à delegação de responsabilidades. Entre ambos os pólos, existem infinitas possibilidades concretas.

As exigências do mercado de trabalho, com o advento de um modo de produção flexível, decorrente das novas tecnologias, são o conhecimento, a qualidade e a diferenciação dos produtos na concorrência do mercado. Ao mesmo tempo é imposta a formação de trabalhadores com uma melhor Educação básica, conhecimentos mais abrangentes do processo produtivo e domínio da organização.

Segundo Pochmann (2004), o processo de desestatização da produção causou um excesso de competitividade nos mais diversos setores produtivos, gerando uma constante procura pelo resultado financeiro, independentemente das estratégias e das conseqüências para o trabalho que isso viesse a gerar. O ser humano passou a ser secundário e apenas números e metas passaram a importar verdadeiramente.

As inovações tecnológicas trazidas pela informática e microeletrônica juntamente com a expansão do capital em busca de novos mercados e de formas alternativas de retorno de investimento têm ocasionado mudanças no interior das organizações e, especificamente, nas

formas de gestão do trabalho, uma tendência modernizadora que objetiva a flexibilização e integração das tarefas, anteriormente parceladas pelas concepções tayloristas e fordistas de produção (SALERNO, 1994). Os desafios emergentes para o capital estão resumidos à renovação da parte fixa (capital fixo), rapidamente obsoleta, à convivência com lucros decrescentes e à necessidade de maior capital circulante, diminuindo os estoques.

Os novos padrões tecnológicos trazem necessidades comuns aos setores que os incorporam. O uso da microeletrônica no trabalho tem aumentado o investimento de capital nos meios de produção, comparado ao seu emprego na mão de obra Machado (1996), além de proporcionar mudanças na relação homem/máquina e trazer novas necessidades para a qualificação dos recursos humanos para o trabalho.

É importante ressaltar que a qualidade do trabalho, em um sentido amplo, não é determinada diretamente pelo avanço tecnológico – ela depende, fundamentalmente, do modo como são utilizados os recursos humanos no processo produtivo.

A respeito da adoção de novas tecnologias, alertamos sobre a possível inversão da relação sujeito/objeto, que faz da tecnologia um sujeito autônomo e do indivíduo um objeto de extensão do corpo da máquina (MACHADO, 1996). A introdução de novas tecnologias e seus efeitos para a organização não podem ser analisados apenas da forma instrumental do desenvolvimento técnico. Há necessidade de pensarmos no plano das relações humanas, nas estruturas de poder e no plano da racionalidade instrumental – formas de agir e pensar em função de ganhos da produtividade, por exemplo, que se impõem como base para decisões no âmbito operacional, assumindo-a como mudança social, política, econômica e psicológica no âmbito organizacional.

Os esforços modernizadores centrados na aquisição de novos equipamentos com características de maior flexibilidade, perfeição técnica e rapidez na produção, exigem contrapartidas nas formas de organização do trabalho, mais ágeis e menos rígidas. Surgem alternativas de maximização do uso dos equipamentos que incorporam evoluções tecnológicas acumuladas na relação homem/máquina (LEITE, 1994). Essa mudança altera a realidade vivida pela força de trabalho no interior da organização, exigindo novos comportamentos, atitudes e necessidades de requalificação para o trabalho emergente, trabalho comprimido no espaço e no tempo, que dá a sensação de mudança de emprego ao trabalhador.

Nesse contexto de estímulo à competitividade e de concorrência desreguladas, o capital estabelece estratégias na direção da constituição de um novo padrão industrial, tecnológico e organização do trabalho. O objetivo principal passa a ser a racionalização da produção com o cuidado da máxima redução de custos, da ociosidade dos fatores produtivos e dos riscos da instabilidade dos mercados.

A nova ofensiva do capital frente às agudas contradições do processo de acumulação do capital realiza-se mediante modificação do padrão produtivo *taylorista e fordista*, substituído, alterado e/ou mesclado pelas formas produtivas flexibilizadas e desregulamentadas (ANTUNES, 1999) – a chamada acumulação flexível (HARVEY, 1992) ou toyotista (CORIAT, 1994) – sob as inovações da Terceira Revolução Industrial e Tecnológica (MATTOSO, 1995). A introdução de novas tecnologias microeletrônicas e de novos padrões produtivos e organizacionais no âmbito da indústria e no setor de serviços, além de ter alterado o âmago do processo produtivo, conforma novas condições para o mundo do trabalho (MATTOSO, 1995).

Para Harvey (1992), a crise dos anos setenta acarretou o esgotamento do modelo *fordista-keynesiano* de produção e regulação, o que culminou na passagem para o regime de acumulação flexível marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Regime caracterizado pelo surgimento de setores da produção inteiramente novos, formas diferentes de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve várias mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado ‘setor de serviços’, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (1992, p. 140).

Harvey (1992) destaca, ainda, que diante da forte competição nos mercados e da luta por um melhor controle do trabalho, houve o surgimento de formas industriais totalmente novas ou a integração do fordismo a toda uma rede de subcontratação e de ‘deslocamento’ para dar maior flexibilidade diante do aumento da competição e dos riscos. A produção em pequenos lotes e a subcontratação tiveram, por certo, a virtude de superar a rigidez do sistema

fordista e de atender a uma gama bem mais ampla de necessidades do mercado, incluindo as rapidamente cambiáveis.

Desse modo, a formação de pequenos negócios, o ressurgimento de sistemas mais antigos de trabalho doméstico, artesanal, familiar e paternalista e o retorno das chamadas economias “negras”, “informais” ou “subterrâneas”, constituem-se agora, como peças centrais do sistema produtivo em decorrência das alterações na organização industrial.

Assim, surge e se impõe a polivalência de forma prática e concreta. Sua solução envolve dimensões não apenas técnico-econômicas, mas também políticas, ideológicas e psicológicas nas organizações em transformação, uma vez que ela não aparece de forma isolada das relações de poder e dos fatores culturais presentes na organização e subordinadas às necessidades de manutenção ou ganhos de mercado. Ela anuncia o declínio da divisão técnica *taylorista- fordista* do trabalho e dá início a uma nova divisão que nega a condição anterior, síntese de novas necessidades organizacionais e de seus recursos humanos.

Sampaio (1993) conceitua a polivalência como a ampliação do conjunto de tarefas atribuídas ao empregado dentro da sua especialidade profissional, exigindo (re)qualificação para o novo trabalho (polivalente ou multifuncional).

Segundo Salerno:

Sobre polivalência, termo ambíguo, é preciso distinguir entre trabalhador multifuncional e trabalhador qualificado: enquanto o primeiro se caracteriza por operar mais de uma máquina com características semelhantes, o que pouco lhe acrescenta em termos de desenvolvimento e qualificação profissional, o segundo desenvolve e incorpora diferentes habilidades e repertórios profissionais. Trata-se, portanto, de duas visões distintas sobre o trabalho: uma aditiva (intensificadora do trabalho); e outra integrativa (define o papel do trabalhador, e não tarefas específicas). (SALERNO, 1994, p.59)

A partir do momento em que a produção se tornou flexível, com a inserção da microinformática e a evolução da ciência e tecnologia, o perfil do trabalhador também necessitou de transformação. De acordo com Kuenzer,

Em decorrência, as velhas formas de organização tayloristas/fordistas não têm mais lugar; a linha vai sendo substituída pelas células de produção, o

supervisor desaparece, o engenheiro desce ao chão de fábrica, o antigo processo de qualidade dá lugar ao controle internalizado, feito pelo próprio trabalhador. Na nova organização, o universo é invadido pelos novos procedimentos de gerenciamento e passa-se a falar de Kan Ban, Just in Time, Kaizen, CCQ, Controle Estatístico de Processo e do Produto. (KUENZER, 2000, p. 127)

Assim, eis algumas das características que deveriam ser encontradas no trabalhador para essa nova realidade:

A capacidade de comunicar-se adequadamente, pelo domínio dos códigos e linguagens, incorporando, além da língua portuguesa, a língua estrangeira e as novas formas trazidas pela semiótica; a autonomia intelectual, para resolver problemas práticos utilizando os conhecimentos científicos, buscando aperfeiçoar-se continuamente; a autonomia moral, mediante capacidade de enfrentar as novas situações que exigem posicionamento ético; finalmente, a capacidade de comprometer-se com o trabalho, entendido em sua forma mais ampla de construção do homem e da sociedade, mediante a responsabilidade, a crítica, a criatividade. (KUENZER, 2000, p. 128)

De acordo com Ramos (2002), o conceito de qualificação como estruturante das relações de produção e dos códigos de acesso e permanência no mercado de trabalho passou a ser questionado, principalmente quanto à sua adequação e permanência, por expressar mais a capacidade potencial do trabalhador do que a sua capacidade real.

A dimensão conceitual da qualificação, segundo Ramos (2002), é o que se refere à formação e ao diploma, portanto, ao nível de domínio dos conceitos e do conhecimento. Qualquer que seja seu modo de aquisição, esse domínio reverte em um importante capital em todo uso profissional da noção de qualificação. O diploma é, então, frequentemente, perseguido como interface entre a formação e o emprego. Ele garantiria uma qualificação, um *status*, uma remuneração. Porém, a autora questiona se garantiria as competências<sup>9</sup>.

Também Lima (2005) afirma, ainda, que a formação e a qualificação profissional fazem parte da história do trabalho e sua realização exige daqueles que a efetivam o domínio

---

<sup>9</sup> Pochmann (2001) define competência laboral como sendo a capacidade do trabalhador em dominar o conjunto de tarefas que configuram uma determinada função, sobretudo diante do atual contexto de maior concorrência no interior do mercado de trabalho, novas tarefas e modificações das funções ocupacionais.

de certos conhecimentos e habilidades. É por isso que a qualificação dos trabalhadores é considerada um fator fundamental e estratégico, sem o qual não se pode fazer frente aos desafios postos pelo paradigma produtivo que tem por base as potencialidades das novas tecnologias, compatibilizando-se, da forma mais abrangente possível, automação e flexibilidade. A educação deve ser formadora num contexto total da vivência humana, em que o indivíduo aprende não apenas nos bancos acadêmicos ou no chão de fábrica, mas nos ambientes de convívio social, em interatividade com o outro, em constante crescimento intelectual, emocional, espiritual, além do profissional, no qual ele constrói seu próprio meio.

Segundo Pochmann (2001), o mito da qualificação e da empregabilidade encontrou na concepção de competência um sentido mais perverso ainda, pois se trata agora de responsabilizar os indivíduos que trabalham, pelo desenvolvimento de aptidões e habilidades requeridas pelas mudanças tecnológicas e organizacionais que criam novas situações de trabalho, a fim de garantir produtividade e competitividade às empresas. Hirata (1994) afirma que a origem dessa noção de competência está no discurso e nas práticas gerencial-empresariais na França, que aos poucos foram também incorporadas pelos estudos acadêmicos.

As contribuições postas por sociólogos possibilitam-nos inferir sobre as exigências que decorrem da incorporação de novos modelos produtivos, com altos padrões de qualidade e competitividade colocados pelo mercado globalizado. Estes impõem ao Brasil o acatamento de teorias políticas, a começar pela revisão do sistema educacional, em torno do ensino básico de qualidade que possibilite à população o domínio efetivo de conhecimentos básicos que são vitais para o desenvolvimento social e da cidadania. Além disso, faz-nos perceber que o sistema produtivo vigente “tem como denominador comum o trato do trabalho humano, a superação da divisão do trabalho, a ampliação de competências e especialmente o papel de novos métodos de organização do trabalho”. Essas diretrizes demandam políticas públicas que viabilizem aos grupos sociais menos favorecidos o acesso à educação básica de qualidade. Desta forma, torna-se possível a transcendência desses grupos em relação às condições das condições de subserviência, indiferença e preconceito que, ao longo dos anos na História da Educação Brasileira, foram acometidos os negros, as mulheres e os portadores de necessidades especiais.

## 2.1. O Setor de Serviços e a Contabilidade

Neste trabalho, as referências teóricas incorporam a contribuição de autores como Offe, Castells, Zarifian e Gadrey, cujos estudos delineiam uma matriz analítica que favorece o entendimento dos impactos do novo paradigma produtivo e organizacional no setor de serviços. Assim, como de suas particularidades no se refere à demanda de formação profissional e aos critérios de aferição de produtividade.

Esses autores constataam o crescimento do setor de serviços na geração de renda e emprego – característica marcante da atual fase do desenvolvimento econômico e social – e a grande heterogeneidade das lógicas econômicas presentes no interior desse setor. Offe (1989) decompõe os serviços em três subsetores: serviços comerciais, serviços internos à organização, serviços públicos e estatais.

O setor de serviços abrange a totalidade daquelas funções no processo de reprodução social, voltadas para a reprodução das estruturas formais, das formas de circulação e das condições culturais paramétricas, dentro das quais se realiza a reprodução material da sociedade (OFFE E BERGER, 1991, p. 15).

Castells (1999) situa as atividades do setor em quatro modalidades: serviços de distribuição (transporte e rede de distribuição comercial); serviços relacionados à produção (insumos cruciais na economia e serviços empresariais auxiliares); serviços sociais (atividades públicas de consumo coletivo); e serviços pessoais (consumo individual de entretenimento e etc.).

Inevitavelmente, surgem novos modelos de negócios, uns desaparecem e outros se reestruturam. É a empresa eletrônica em rede, que tem a Internet como base e que a partir dela cria novas relações com os fornecedores, clientes e outras empresas, transformando as práticas administrativas e os processos de produção das organizações como um todo.

Essas empresas têm a inovação como seu combustível e para isso precisam incentivar novos conhecimentos na ciência, na tecnologia e na administração; além de dispor de mão-de-obra de alto nível de educação e empresários dispostos e capazes de assumir riscos.



O crescimento dos serviços tem sido relacionado a vários fatores, entre eles as tendências da evolução sociodemográfica – o trabalho das mulheres e o envelhecimento da população que demandam aumento de cuidados com pessoas; a crescente complexidade da organização socioeconômica que impulsiona a expansão dos serviços administrativos, financeiros e de seguros; e também a tendência de especialização das empresas que externalizam tanto os serviços menos exigentes de qualificação quanto os mais sofisticados como gerência, publicidade, pesquisa e sistemas de informatização. Além dessas transformações na cultura e na base técnica das sociedades capitalistas, outro fator estaria impulsionando a expansão do setor terciário: a racionalidade do sistema e dos atores, as funções sintetizadoras e normalizadoras direcionadas à manutenção e ao equilíbrio dos sistemas sociais.

Atualmente, o crescimento e a importância adquirida pelo setor de serviços repõem as questões de caráter teórico e metodológico. Reposição que sugere questionar a adequação/inadequação do tradicional esquema conceitual, no qual a atividade econômica é dividida em três setores, bem como das categorias de "trabalho produtivo" e "trabalho improdutivo" e da centralidade da atividade industrial na estruturação da vida social (CHINELLI, 1999).

Na tentativa de construir uma base conceitual adequada à compreensão da dinâmica do setor, essas análises partem da necessidade de uma definição mais precisa do que são "serviços". O ponto de partida está em compreender no que consiste "produzir serviço", considerando que o "conceito de serviço (no singular) é capaz de exprimir uma nova maneira de "ver" e "avaliar" a produção, em qualquer setor" – da agricultura, da indústria ou no setor dos serviços (ZARIFIAN, 2001).

Nas definições mais comuns, o setor de serviços é aquele que engloba todas as atividades cujo resultado não é tangível e não podem ser classificadas como primárias – atividades extrativas a exemplo da agricultura – nem como secundárias – atividades como a mineração ou indústrias. Por outro lado, os estudos das mudanças das estruturas sociais conseqüentes da reestruturação produtiva buscam predominantemente no setor secundário da economia as explicações para o crescimento na participação econômica e na oferta de empregos do setor de serviços.

Ao analisar o setor de serviços, Offe (1991) destaca a relação de cooperação funcional desse setor com a esfera da produção de mercadorias e de reprodução do conjunto da sociedade, e o fato de que o serviço não se esgota no ato de sua prestação, mas inclui a manutenção de uma disponibilidade para esta prestação que ocorre em tempo real. Ainda segundo o autor, o trabalho de prestação de serviços está situado no intercruzamento de duas racionalidades: a racionalidade industrial, na qual o trabalho é padronizado e a liberdade de ação do trabalhador é restrita, e a racionalidade da 'intermediação', típica do trabalho em serviços, que pressupõe maior liberdade de atuação, conforme o contexto no qual demanda a prestação de um serviço.

A tipologia do setor apresentada por Offe e Berger (1991) é caracterizada pelo grau do distanciamento da lógica da produção de bens. O primeiro são os serviços internos à organização; realizados no interior das empresas produtivas, voltadas ao preenchimento de funções necessárias ao acompanhamento do processo de produção. Ocupam um papel fiscalizador da produção de mercadorias que eles mantêm e controlam. O segundo tipo são os serviços públicos e estatais que, conforme os critérios de Offe, aqui utilizados, dependem de decisões políticas, que abrangem premissas da economia de mercado por um lado e necessidades de utilização por outro, quanto à sua alocação e valor de uso. A terceira forma é a dos serviços comerciais: empresas autônomas que se encarregam de gerar e vender comercialmente os serviços. O consumidor ocupa um papel imprescindível no ato de sua realização, decide sobre o tipo, o momento e o local de sua produção. Enquanto uma importante parcela do setor de serviços, as atividades de comércio podem ser caracterizadas como uma certificação, na medida em que o seu objetivo é o de cuidar para que os bens, produzidos como mercadorias, atuem realmente como mercadorias, isto é, não “encalhem”, estraguem ou sejam consumidos gratuitamente, extraviando-se do circuito de valor.

Offe (1989) considera que o ponto de relevância para a análise do trabalho em serviços está relacionado à racionalidade técnica desse tipo de trabalho. Esta se caracteriza pela não-padronização, diferentemente do trabalho industrial, por isso, exige cada vez mais novas habilidades, competência interativa, consciência da responsabilidade, empatia e experiência prática adquirida. O produto deste tipo de trabalho é imaterial e, por isso, não pode ser quantificado. Para aferir seus resultados elabora-se, portanto, planos e metas. Assim, segundo Offe, o trabalho em serviços desafia e questiona a sociedade laborativa e seus

critérios de racionalidade (realização, produtividade, crescimento) em favor de medidas de valor substantivas, qualitativas e “humanas”.

Diante disso, o autor se propõe a construir um conceito sociológico positivo do trabalho em serviços, que destaque quais as funções sociais que podem e devem ser cumpridas pela prestação de serviços. Sua construção conceitual baseia-se na idéia de que, no caso da prestação de serviços, trata-se sempre de atividades relacionadas com a garantia de “condições sociais normais”, sendo que os problemas dessa garantia apresentados como proteção e conservação dos elementos diferenciados da estrutura social e da mediação entre eles. O trabalho em serviços oferece uma maior margem de liberdade para critérios de decisão normativa, não inequivocamente dedutível a partir da lógica da ação objetiva, e por isto, se difere das condições encontradas no trabalho produtivo.

Já com relação à política de reserva de capacitação, enquanto estratégia de racionalização mais segura para a prevenção de perturbações e irregularidades, Berger e Offe (1991) percebem-na dotada de algumas variações, sejam elas: reservas de tempo (prontidão para a ação), reservas de qualificação (é perfeitamente racional o emprego de força de trabalho com qualificação maior que a normalmente “exigida”) superprodução contínua (produção, divulgação e armazenamento de informações nas administrações empresariais).

O trabalho no campo da Contabilidade é parte essencial do setor de serviços. É um trabalho da esfera da produção não-material, que se completa no ato da sua realização. Para Offe (1994), o setor terciário da economia, por sua lógica e racionalidade próprias – margem mais ampla de atuação, indeterminação de atividades, comunicação e qualificação maiores –, parece mais protegido do processo de degradação do trabalho. Esse autor sinaliza que as funções sociais, que devem ser desempenhadas nas atividades em serviços, estão baseadas na idéia de que são orientadas para a coletividade.

A discussão sobre o trabalho produtivo e a relação com o trabalho do contador emerge na análise sobre a natureza deste trabalho na sociedade capitalista e, por isso, oferecem uma acuidade teórica sobre o trabalho produtivo e a proletarização. Hypólito (1994) afirma ser a proletarização um processo de assalariamento e precarização profissional ao qual está submetido um grande número de trabalhadores. Nesse sentido, a proletarização é resultado da produção capitalista que retira do trabalhador o controle sobre o processo

produtivo. O trabalhador proletário é a negação do trabalhador individual e a afirmação do trabalhador coletivo. Nessa linha de reflexão, o contador é proletário na medida em que sofre um processo de precarização e assalariamento e se afirma como um trabalhador coletivo. Da mesma forma, em relação ao trabalho produtivo, o trabalho do contador pode ser apresentado como produtivo à medida que se encontra numa relação social no interior da organização do trabalho que o faz produzir a mais-valia. Consideramos que o proletariado é o produtor da mais-valia, e este é o resultado do sobretrabalho que é produzido pelo trabalhador.

Na relação antagônica entre profissionais e proletários, por exemplo, Enguita (1991) apresenta os semi-profissionais, uma categoria de trabalhadores que permanece numa posição intermediária, por apresentar aspectos de ambas as “classes”. Para ele, os semi-profissionais constituem o que no jargão sociológico podemos designar como semi-profissões, geralmente constituídas por grupos assalariados, amiúde parte de burocracias<sup>10</sup> públicas, cujo nível de formação é similar ao dos profissionais liberais. São grupos que estão submetidos à autoridade de seus empregadores, mas que lutam por manter ou ampliar sua autonomia no processo de trabalho e suas vantagens relativas quanto à distribuição da renda, ao poder e ao prestígio. **Um destes grupos é o constituído pelos contadores.**

O trabalho, numa forma social genérica, pode ser compreendido como a utilização da força de trabalho, na relação com a natureza, para a produção de valores de uso necessários à vida humana. Dessa forma, o processo simples de trabalho é condição *sine qua non* para a produção da existência do ser social, independentemente do modo de produção existente. Entretanto, já que no capitalismo o processo de trabalho encontra-se subsumido à lógica do capital, é preciso compreender e distinguir processo de trabalho e processo de produção capitalista.

No capítulo V de O Capital, Marx (1983) define o processo de trabalho como uma atividade orientada a um fim para produzir valores de uso.

Apropriação do natural para satisfazer a necessidades humanas, condição universal da relação entre o homem e a Natureza, condição natural eterna da vida humana e, portanto, independente de qualquer forma dessa vida, sendo

---

<sup>10</sup> Embora nessas pesquisas também haja referências à feminização do magistério e ao processo de desqualificação do trabalho docente, a ênfase na análise sobre a proletarização é dada a partir da organização dos trabalhadores.

antes igualmente comum a todas as suas formas sociais (Marx, 1983, p. 153).

Na seqüência do mesmo capítulo, Marx apresenta e analisa o processo de formação do valor e o processo de valorização distinguindo-os entre si e entre eles e o processo simples de trabalho. Para aumentar a valorização do capital, é necessário incrementar a produtividade laboral, o que implica poupar o trabalho vivo, tornando a força de trabalho supérflua às necessidades do capital e, assim, desvalorizando-a.

O processo simples de trabalho resulta na produção de valores de uso para satisfação de necessidades humanas, enquanto o processo de produção capitalista – que<sup>11</sup> pressupõe o processo de trabalho – tem como finalidade a produção de mais-valia e, fundamentalmente, de capital. Somente a partir dessas compreensões e distinções é que podemos apreender o conceito de trabalho produtivo.

Para Marx (1984), trabalho produtivo é aquele referente ao processo de produção capitalista, ou seja, é trabalho que produz mais-valia e, conseqüentemente, capital. O autor afirma que a produção capitalista não é apenas produção de mercadoria, é essencialmente produção de mais-valia. O trabalhador produz não para si, mas para o capital. Não basta, portanto, que produza em geral. Ele tem de produzir mais-valia. Apenas é produtivo o trabalhador que produz mais-valia para o capitalista ou serve à auto-valorização do capital.

[...] O conceito de trabalho produtivo, portanto, não encerra de modo algum apenas uma relação entre a atividade e efeito útil, entre trabalhador e produto do trabalho, mas também uma relação de produção especificamente social, formada historicamente, a qual marca o trabalhador como meio direto de valorização do capital. Ser trabalhador produtivo não é, portanto, sorte, mas azar (MARX, 1984, p. 105,6).

O conceito de trabalho produtivo, portanto, não se refere aos aspectos concernentes ao trabalho concreto – trabalho do metalúrgico, do camponês, do palhaço, do professor, do homem, da mulher, trabalho manual ou intelectual, etc. –, ou às características do valor de uso que foi produzido – se tem ou não uma “forma corpórea”, se é automóvel,

---

<sup>11</sup> Além de O Capital, Marx trata desse mesmo tema em outros textos, tais como Capítulo VI inédito de O Capital e Teorias da mais-valia. Também outros autores, como, p. ex., Rubin (1987) discutem esse assunto.

arroz, entretenimento, ensino, etc. –, se serve para satisfazer esta ou aquela necessidade – do estômago ou da fantasia. Também não diz respeito aos setores de atividade econômica: primário, secundário ou terciário, como é o caso **do setor de serviços, onde se inserem os contadores**. Esses elementos, pertencentes ao processo de trabalho, não permitem, em absoluto, a compreensão de trabalho produtivo, uma vez que este é, necessariamente, trabalho referente ao processo de produção de capital. Isso significa dizer que o trabalho produtivo está presente em toda e qualquer relação de produção capitalista, não importando se trata de uma empresa agrícola, fabril ou uma empresa, se a mercadoria produzida é soja, robô, ensino ou serviços de Contabilidade.

Atualmente, os trabalhadores da Contabilidade são, em sua maioria, trabalhadores assalariados, seja no sistema público ou privado de serviços, que estabelecem uma relação contratual baseada no assalariamento e apresentam uma relação similar àquelas estabelecidas por outros trabalhadores assalariados, já que a natureza da relação é a mesma. Entretanto, nem todo trabalhador assalariado é produtor de capital, apesar de todo trabalhador produtivo ser assalariado. Isso quer dizer que existem trabalhadores assalariados, incluindo aqui os contadores, que estabelecem ou não, a relação de produção especificamente capitalista, ou seja, que são ou não produtivos.

Partindo do princípio de **que todos os trabalhadores contadores estejam submetidos à lógica capitalista**, pois vivemos numa sociedade determinada por esta forma social, essas quatro situações ilustrativas do **trabalho contabilista** demonstram que todos esses contadores, apesar de terem exatamente a mesma identidade no que se refere ao trabalho concreto – o trabalho de Contabilidade –, ou seja, de executarem o mesmo processo de trabalho e produzirem o mesmo produto, estabelecem relações de produção distintas.

### **III. GÊNERO E TRABALHO NO CAMPO DA CONTABILIDADE**

No Brasil, os estudos que abordam as relações de gênero acompanham os diferentes momentos dos movimentos feministas. Desde meados dos anos setenta que as mulheres brasileiras já se mobilizavam contra o custo de vida, por creches e timidamente buscavam uma maior abertura política. Nos anos oitenta, diferentes movimentos feministas começam a criticar a condição da mulher no Brasil. Bourdieu (1996) afirma que o feminismo rompeu com o fatalismo que dava sustentação à naturalização das desigualdades entre os sexos.

#### **3.1. Conceito de Gênero**

Na academia, as pesquisadoras não ficam imunes aos apelos por uma maior igualdade social entre os sexos. As ciências humanas e sociais, particularmente a sociologia e a história, produzem trabalhos abordando diferentes temáticas, com uma perspectiva de resgatar a mulher e seu papel nas diferentes sociedades e particularmente na sociedade brasileira contemporânea. Nesta linha de reflexão, apesar das diversas correntes que divergem sobre a questão no que tange aos direitos humanos, o fato que as une gira em torno de que pertencer à humanidade é o critério vital para o entendimento da construção de gênero e cidadania.

Trabalho, família e mercados de trabalho passaram por profundas transformações neste último quarto de século em virtude da incorporação maciça das mulheres no mercado de trabalho remunerado, quase sempre fora de seus lares. Em 1990 havia 854 milhões de mulheres economicamente ativas no mundo inteiro, respondendo por 32,1% da força de trabalho em termos globais. Um total de 41% do universo de mulheres de 15 anos ou mais eram economicamente ativo<sup>12</sup>. Nos países membros da OCDE, a participação média das mulheres na força de trabalho subiu de 48,3% em 1973 para 61,6% em 1993, enquanto a participação masculina caiu de 88,2% para 81,3%.

A entrada maciça das mulheres na força de trabalho remunerado deve, de um lado, à informatização, integração em rede e globalização da economia e, de outro, à segmentação de trabalho por gênero, que se aproveita de condições sociais específicas da mulher para

---

<sup>12</sup> Nações Unidas (1995).

aumentar a produtividade, o controle gerencial e, conseqüentemente, os lucros<sup>13</sup>. O ingresso de mulheres no mercado de trabalho brasileiro tem se conformado como um processo contínuo, diversificado e, em princípio, definitivo, alterando não somente às características do mercado de trabalho, mas também a composição familiar e domiciliar. A mulher ganha espaço importante no mundo dos negócios e não seria diferente na profissão contábil.

Análises do Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2008, encomendado pelo Sebrae ao Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese)<sup>14</sup> sobre mercado de trabalho no período de 2002 a 2006 informa que a maior parte das mulheres – da mesma forma que os homens – está empregada no setor de serviços. Já em 1998, entre 49,8% e 59,6% da força de trabalho feminina estava alocada neste setor. Esta participação relativa representou, em 2004, percentuais que variam de 50,9% a 62,4%<sup>15</sup>.

Com base nos dados da RAIS 2006, foram utilizadas informações de 6.073.056 micro, pequenas, médias e grandes empresas formais. Dessas, 2.241.071 declararam ter empregados, sendo 97,5% delas (2.184.934) micro e pequenas empresas (MPE) e 2,5% (56.137) médias e grandes empresas. No que se refere à mão-de-obra, essas MPE pesquisadas empregam 13.248.527 pessoas. Já as médias e grandes empresas empregam 12.827.677. Esse dado confirma que as micro e pequenas empresas são responsáveis pela maior parte dos empregos formais no País.

Sob o aspecto do gênero, o estudo revela que na microempresa, embora o homem ocupe predominantemente as vagas de trabalho nos quatro setores da economia pesquisados, com um total de 3.627.548 em 2006, é a mulher que a cada ano vem conquistando novos espaços no mercado. Na microempresa, entre 2002 e 2006, houve um crescimento de 39,6%, o que representava 2.074.260 mulheres, para 41,3%, o que corresponde a 2.552.261 mulheres. Embora, o crescimento tenha sido apenas de 1,3 percentuais, ele vem ocorrendo todos os anos.

---

<sup>13</sup> Kahne e Giele (1992); Rubin e Riney (1994).

<sup>14</sup> Informações do Dieese, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Relação Anual de Informações Sociais (Rais), Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad), Ministério do Trabalho e Pesquisa do Emprego e Desemprego (PED) e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) – 2006.

<sup>15</sup> PNAD, 2003



O crescimento mais significativo na microempresa, em termos setoriais, assim como nos últimos sete anos – período da última pesquisa – ocorreu na indústria, passando de 31% para 32,9%. Em seguida, veio o comércio que passou de 41,5%, para 43,1%. O setor de serviços teve um crescimento de 48,1% para 49,3%.

De 2002 a 2005, as micro e pequenas empresas foram responsáveis por aproximadamente 52% dos empregos formais urbanos do País, gerando 5,3 milhões postos de trabalho no período. Esse crescimento foi acompanhado pelo aumento no número de estabelecimentos, sendo: 3,9% ao ano de MPE, na comparação entre 2002 e 2006, e 5,4% ao ano nas pequenas empresas no mesmo período. Isso frente a um crescimento de 4,1% ao ano no total das empresas, independente do seu porte.

Do ponto de vista setorial, as micro e pequenas empresas dos setores de comércio e de serviços representaram 84% do universo de estabelecimentos formais brasileiros, totalizando mais de 1,8 milhão de estabelecimentos em 2006. Em todos os estados brasileiros, o emprego formal entre as microempresas é maior no comércio, com exceção do Distrito Federal e do Rio de Janeiro, onde o setor de serviços supera o comércio. Quando são considerados os empregos formais urbanos nas pequenas empresas, também seguindo os setores de atividade econômica, a participação do setor de serviços é nacionalmente superior à do comércio, ficando o primeiro com 37% dos postos e o segundo com 32%.

Na pequena empresa, o emprego feminino cresceu mais que o masculino, com participação de 36,1% para 37,4% entre 2002 e 2006. O segmento do comércio foi o que apresentou maior ampliação da participação feminina, 1,9 percentuais, tendo passado de 36,2% para 38,1%.

No Brasil, elas representam 40,3% do total de empregados com vínculos formais, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2005. Conquistaram direitos, como licença-maternidade e creche para os filhos, e alcançam, progressivamente, melhores vagas no mercado de trabalho. Embora ainda sejam minoria nos postos de chefia, as mulheres têm assumido postos intermediários de comando. Os níveis de escolaridade e de salário também aumentaram ao longo dos anos. Segundo a RAIS 2005, das 844.647 mulheres com vínculo formal de emprego, 31,8% tinham o nível superior completo e 64,9% o ensino médio completo ou o ensino superior incompleto. As ocupações que mais absorveram,

segundo a RAIS 2005, mulheres com ensino superior foram: escriturárias de banco, analistas de desenvolvimento de sistema, analistas de recursos humanos, contadoras, assistentes administrativas e auxiliares de serviços jurídicos privados e do Judiciário.

As mulheres com nível superior de escolaridade, em 2005, também exerciam as profissões de enfermeira, médica, farmacêutica, nutricionista, fisioterapeuta, dentista, assistente social e administradora.

De modo geral, as categorias profissionais liberais/técnicos e administrativas/gerenciais evoluíram mais rapidamente do que outras, embora o maior entre os grupos de mulheres inseridas no mercado de trabalho ainda seja de funcionárias de escritórios. As mulheres não estão sendo relegadas a realizar serviços que exijam menor especialização: são empregadas em todos os níveis da estrutura e o crescimento do número de cargos ocupados por mulheres é maior na camada superior da estrutura organizacional. E é exatamente por isso que existe a discriminação: as mulheres ocupam cargos que exigem qualificações semelhantes em troca de salários menores, com menos segurança no emprego e menores chances de chegar às posições mais elevadas.

É importante ressaltar que, na maioria dos casos, não se pode dizer que as mulheres não tenham suas qualificações reconhecidas, ou que estejam fadadas a realizar tarefas menores; ao contrário, estão sendo cada vez mais promovidas a cargos multifuncionais que requerem iniciativa e bom nível de instrução, uma vez que as novas tecnologias exigem uma força de trabalho dotada de autonomia, capaz de se adaptar e reprogramar suas próprias tarefas. Neste sentido, há uma ampliação na divisão das tarefas de acordo com o sexo, ou seja, entre as tradicionais tarefas masculinas, ligadas à produção, e as tradicionais tarefas femininas, domésticas e sociais, típicas do sistema patriarcal. O que ocorre é que a nova economia exige, cada vez, mais que as habilidades necessárias às tarefas de relacionamento, antes restritas ao domínio privado, sejam utilizadas no processamento e gerenciamento de informações e pessoas.

Para Joan Scott (1991), a categoria gênero surge para ir de encontro ao determinismo biológico existente nas relações entre homem e mulher. Para a autora, gênero define-se por ser “um elemento constitutivo de relações fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, sendo o gênero na verdade um primeiro modo de dar significados

as relações de poder”. Percebe-se que tal categoria representa o conjunto de identidades, papéis e estereótipos construídos ao longo da história. Scott (1991) define gênero como um elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças que distinguem os sexos, ou nas diferenças percebidas entre os sexos, entende-se que as mulheres e os homens são tratados de modo diferente desde o seu nascimento, em consequência do sexo biológico. O meio social fornece e imprime significados diferentes para o comportamento de mulheres e homens que vão sendo introjetados e assumidos como naturais e pertencentes a um e outro. Gênero, na definição de Scott (1991, p. 4), “é uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado”.

Ainda para Scott (1991, p. 4), no seu uso recente mais simples, “gênero é sinônimo de mulheres”. No dizer da autora, “para que se compreenda o lugar e as relações entre homens e mulheres numa sociedade importa observar não exatamente seus sexos, mas sim tudo o que socialmente se construiu sobre os sexos” (SCOTT, 1995, p. 21). Uma variedade de fatores estrutura as diferenças de gênero, a segregação e a discriminação da mulher no trabalho, na qualificação, mostrando o lado multifacetado do processo de exclusão no contexto do novo paradigma produtivo no setor contábil. Esses fatores podem melhorar ou aprofundar as desigualdades para a mulher e outros segmentos vulneráveis da força de trabalho.

Para Saffioti (1992, p.189), “o gênero é uma maneira contemporânea de organizar normas culturais passadas e futuras, um modo de a pessoa situar-se através destas normas, um estilo ativo de viver o corpo no mundo”. A cultura atribui funções reais e simbólicas inerentes ao homem e a mulher, mas é no interior dos processos e estruturas psíquicas inconscientes que esses traços são internalizados, re-elaborados, ressignificantes e transformados em valores e atitudes. O trabalho psíquico e sócio-cultural envolvido no devir homem ou mulher não se pode restringir a serem entendidos apenas como aquisições comportamentais ou simples significações de aspectos anatômicos. São posições subjetivas que homens e mulheres podem ocupar, em face da sua sexualidade e das suas histórias de vida, entrelaçadas no tecido social.

A identidade não é construída da mesma forma por homens e mulheres. Cada um se apropria da realidade simbólica e sócio-econômica a partir da interpretação que faz da diferença anatômica entre os sexos. “O sexo é socialmente modelado” (SAFFIOTI, 1992,

p.189). Pode-se nascer do sexo masculino e culturalmente, tornar-se mulher. Atitudes femininas podem ser tomadas tanto por homens, quanto por mulheres. Há diferenças entre sexo biológico e gênero; ser homem ou ser mulher varia de acordo com as condições sócio-históricas em que valores, tabus e sanções são transmitidos, incorporados e ressignificados, resultando em posicionamentos diferentes frente ao mundo. Os conceitos de sexualidade e de gênero estão imbricados na construção cultural da diferença entre os sexos.

O emprego do termo identidade de gênero, como um conjunto de traços construídos social e culturalmente, definindo gestos, comportamentos, modos de falar, vestir e agir para homens e mulheres, nem sempre está em consonância com o sexo biológico, por não serem estruturas fixas, fechadas e sem possibilidades de tensionamentos e conflitos. A identidade feminina é um construto histórico cultural; resulta da interação entre a consciência que uma pessoa tem de pertencer ao sexo feminino e as conseqüências sociais concretizadas nas relações com o outro. Estas relações permitem que o ser humano se desenvolva do ponto de vista psicológico e social, assimilando normas, valores e comportamentos que vão compondo a sua identidade. Resultante de construções singulares durante o processo de desenvolvimento e socialização do indivíduo, a identidade de gênero está fortemente ligada à representação dos papéis sociais.

Fagundes esclarece:

dada à natureza do conceito de gênero como uma categoria social, a identidade e o papel das mulheres e de homens estão afinados com os estereótipos culturais, fundamentos nas diferenças genitais – feminina e masculina – que as transcendem. (FAGUNDES, 2001, p. 43)

Não há, acrescenta a autora citada, uma única forma de explicar a construção da identidade de gênero. Existe uma orientação biológica, uma psicanalítica e uma abordagem sócio-cultural para explicar como homens e mulheres constroem a sua identidade. Neste contexto, Arendt (1995) admite como óbvio que a manutenção individual fosse tarefa do homem, a sobrevivência da espécie, da mulher e ambas as funções sujeitavam-se à mesma premência da vida. Neste processo, o masculino vai aparecendo como superior, independente, de grande significado, e o feminino como inferior, dependente e de pouco significado, à mulher cabendo o lugar de subalterna, de quem historicamente não se constituiu como sujeito, de quem pouco exerceu o poder, podendo apenas reproduzi-lo (FAGUNDES, 2001).

### 3.2. Relações de Poder

Estas concepções conduzem à reflexão sobre a Teoria do Patriarcado, segundo a qual, nas estruturas sociais, o pai, chefe da família, exerce poder absoluto. Para Foucault (1985. p. 30) “poder e saber estão diretamente implicados”, ou seja, só há relação de poder quando se constitui um campo de saber; do mesmo modo, é o saber que assegura a posição superior nas relações de poder.

O conceito de “poder”, aqui tomado, é construído na perspectiva de Weber (1992, p.43), como sendo a “probabilidade de impor a própria vontade, dentro de uma relação social, mesmo que contra toda resistência e qualquer que seja o fundamento dessa probabilidade”. Assim, a argumentação patriarcal para o estabelecimento e manutenção do poder é construída a partir de uma teoria do direito e de obediência política; consiste em associar o poder político ao poder paternal, originado na submissão dos filhos ao pai, que sucedeu o domínio do homem sobre a mulher, ou seja, assim como a mulher estava sob o domínio do homem, os filhos nascidos do pai, a ele estavam também submetidos.

Para Weber (1992), o domínio patriarcal é o tipo mais puro de dominação, já que a pessoa que manda, o faz a partir de uma dignidade ratificada pela tradição. Uma vez violada esta tradição por parte dos dominados, seria posta em questão a legitimidade de seu próprio domínio. Em sua essência, a estrutura patriarcal de dominação, conforme Weber (1992, p. 756), “não se baseia no dever de servir a uma finalidade impessoal e objetiva e na obediência às normas abstratas, mas justamente ao contrário: na submissão em virtude de uma devoção rigorosamente pessoal”.

Dessa forma, a abordagem do Patriarcado inscreve-se fortemente no mundo social, especialmente nas relações de dominação e exploração das mulheres pelos homens. “O social não é mais que uma redefinição do público em função do privado”. (COSTA, 1998, p.55). O mundo social é considerado, portanto, como o mundo público, o mundo dos grupos, “... o das relações entre as pessoas e grupos, onde tudo é explicado em função de interações, de estruturas, de trocas, de poder, etc”. (MOSCOVICI, 1995, p.11-12), do qual, acrescenta-se, estavam excluídas as mulheres.

Essas idéias que associam a identidade feminina e os papéis desempenhados pelas mulheres à estrutura econômica da sociedade se sustentam no pensamento de Marx e Engels (1970) elucidados no final do século XIX. Estes autores consideraram que o desenvolvimento da humanidade teve sua origem no trabalho, compreendido como processo de transformação da realidade objetiva pelo homem e de transformação de si próprio ou autocriação. Para eles, em razão do incremento da produtividade, do aumento das necessidades e do crescimento populacional, ocorreu, então, a formação da consciência gregária ou tribal e, em decorrência, a divisão do trabalho estabelecida em função das diferenças de gênero e idades no interior dos grupos sociais.

A primeira divisão do trabalho entre o homem e a mulher se fez quanto à criação dos filhos, encargo destinado à mulher. Posteriormente, com o avanço das forças produtivas e o surgimento de excedentes de produção, a divisão do trabalho tornou-se mais complexa: uma parte da população ficou responsável por produzir (criar valor) e a outra passou a administrar o processo produtivo, do qual, progressivamente, se apoderou do produto (e deteve o poder). No contexto do estabelecimento da propriedade privada, em decorrência da divisão e da alienação do trabalho, as mulheres sempre ficavam no papel de produzir e nunca no de administrar o processo produtivo.

Relendo-se as posições de Marx e Engels (1970) constata-se que, na ausência da propriedade privada, o trabalho dos homens e o trabalho das mulheres tinham o mesmo significado social: havia dedicação a diferentes estágios da produção de um mesmo tipo de bens – a subsistência. Com a propriedade privada, embora se considere que não há simetria na relação entre dominantes e dominados, os homens passaram à situação de donos do poder, e as mulheres, de submissas ou de excluídas.

O poder aqui referido na perspectiva do materialismo histórico-dialético é em poder de classe, poder exercido no âmago das relações sociais entre grupos que dominam e grupos que são dominados. Esse poder, ao longo da história, vem sendo acrescido de outros significados, como sendo exercido em variados níveis e em diferentes pontos da rede social, constituindo micropoderes, integrados ou não ao Estado. Na perspectiva de Foucault (1985, p.14), o poder é “... uma rede de dispositivos ou mecanismos a que nada ou ninguém escapa”; é efetivado através do controle do corpo com vistas à obtenção da integração de pessoas “dóceis” e “úteis” a um determinado propósito.

Numa perspectiva de gênero, esse propósito é concebido como o estabelecimento e a manutenção histórica da dominação patriarcal sobre a mulher, situação que concretiza a idéia de um poder que se exerce sobre os sujeitos, tornando-os politicamente dóceis, diminuindo “... sua capacidade de revolta, de resistência, de luta, de insurreição contra as ordens de poder, neutralização dos efeitos do contra-poder”. (FOUCAULT, 1985, p. 16).

O patriarcado 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. Para que essa autoridade possa ser exercida, é necessário que o patriarcalismo permeie toda a organização da sociedade, da produção e do consumo à política, à legislação e à cultura. Os relacionamentos interpessoais e, conseqüentemente, a personalidade, também são marcados pela dominação que tem sua origem na cultura e instituições da sociedade patriarcal.

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

Nesse sentido, gênero é uma construção social, já que para transformar um bebê em homem ou mulher é preciso investimento social. Essa construção é realizada principalmente, pelas instituições sociais como família, escola e igreja. São elas que, através dos valores culturais, começam a estabelecer papéis diferenciados para homens e mulheres. Para compreender relações de gênero é necessário, sempre, levar em consideração o período histórico que está sendo analisado. É possível encontrar concepções diferenciadas de relações de gênero, mudando-se apenas a periodicidade. Em quase todas as sociedades humanas, gênero é organizado de forma hierarquizada, ou seja, dando maior poder aos homens.

Dessa forma, os sistemas de gênero conhecidos por nós são também sistemas que organizam relações de poder nas sociedades humanas, nos Partidos Políticos, na estrutura e no funcionamento das instituições como o Estado, a Escola e a Igreja. Analisando como se estabelecem as relações entre homens e mulheres, é possível mostrar como as desigualdades são construídas historicamente, numa relação de exploração-dominação e privilégio dos

homens em detrimento das mulheres. Isso quer dizer que os valores e idéias existentes na sociedade estabelecem uma hierarquia de poder entre os sexos e faz com que a relação dominação/submissão entre homem e mulher esteja presente em todos os lugares: na família, nas empresas, nas igrejas, nos sindicatos, nos partidos políticos.

A identidade social, tanto a da mulher, como a do homem, é delimitada através de distintos papéis que deverão ser cumpridos pelas diferentes categorias de sexo. O campo de atuação das mulheres é determinado com muita precisão. Igualmente, o homem tem seu terreno de ação fixado socialmente (SAFFIOTI, 1992). “Rigorosamente, os seres humanos nascem machos ou fêmeas. É por meio da educação que recebem que se tornam homens e mulheres. A identidade social é, portanto, socialmente construída. [...]” (SAFFIOTI, 1992, p.10). Todas as funções naturais como a maternidade, alimentação e sono sofrem intervenção social. É a sociedade que determina como serão os partos, o que comer, como e quando dormir.

Segundo Saffioti (1987) há um processo de naturalização dos processos socioculturais, pois essas funções foram criadas socialmente quando a família se estruturou dessa forma, com a mulher exercendo “naturalmente” sua função de mãe e no cuidado com o lar. Enquanto que ao homem, quando do surgimento da divisão social do trabalho com a geração do excedente, separando o espaço da produção e o da reprodução, coube o exercício dos afazeres fora do âmbito privado do lar. A partir daí a identidade social, segundo a autora, foi socialmente construída.

Essa naturalização dos processos sócio-culturais legitima a discriminação da mulher, do negro, do pobre e do homossexual, e constitui o caminho mais fácil e curto para ratificar a “superioridade” dos homens, assim como a dos brancos, a dos ricos e a dos heterossexuais (SAFFIOTI, 1992). Assim, fica evidente que a causa da baixa participação feminina nos espaços públicos, na gerência de grandes corporações, entre os grandes cientistas e grandes artistas, é socialmente construída e não faz parte da natureza da mulher. Todas as categorias sociais discriminadas, de tanto ouvirem que são inferiores, passam a acreditar em sua própria “inferioridade”. É comum encontrarmos negros, pobres e mulheres crendo que, de fato, são menos capazes.



Algumas autoras criticam o uso do termo patriarcado já que ele “impossibilita pensar a mudança, pois cristaliza a dominação masculina. Condena a mulher ‘ad eterna’ a ser um objeto, incorrendo, pois, paradoxalmente, no mesmo movimento que as articuladoras do conceito querem denunciar” (MACHADO, 2000, p. 5). Preferem o conceito de gênero em detrimento do de patriarcado. Gênero comporta relações sociais simbólicas, sem determinar mecanicamente uma situação. A metamorfose do trabalho, com a incorporação das mulheres nesse campo, só pode ser exemplificada partindo da categoria. A participação cada vez maior das mulheres na política também só é possível nessa concepção. A possibilidade de mudança, mesmo com dificuldades, só é possível na ótica da categoria gênero.

O patriarcado é importante para a análise de gênero, já que tem presentes “relações hierarquizadas entre seres socialmente desiguais” (SAFFIOTI, 2001, p. 38), enquanto nas relações de gênero é possível o estabelecimento de relações igualitárias.

As relações de gênero tornaram-se opressivas, a partir do momento em que se começou a produzir excedente econômico e, quase concomitantemente, se fez a descoberta da participação do homem no ato da fecundação.

Para Saffioti,

o ser social, à medida que se diferencia e se torna mais complexo, muda sua relação tanto com a esfera ontológica inorgânica como com a esfera ontológica orgânica, elevando seu controle sobre ambas. Os seres humanos, que tinham uma relação igual e equilibrada entre si e com os animais, transformaram-na em controle e dominação. O patriarcado é um dos exemplos vivos deste fenômeno (SAFFIOTI, 2001, p. 48).

Já o conceito de gênero, apesar das aparências, não é ideologicamente neutro. Ele tramita mais facilmente entre as feministas porque não faz referência à exploração-dominação dos homens sobre as mulheres, presente no conceito de patriarcado. Sem esse conteúdo, tão presente na vida social, é mais fácil chegar a uma sociedade igualitária tão almejada pelas feministas. Para Lia Zanotta Machado (2000) “gênero e patriarcado são conceitos distintos não opostos”. O patriarcado possui um conceito fixo contendo, no seu bojo, a dominação masculina. Já o conceito de Gênero remete a relações não fixas entre homens e mulheres. Nesse sentido, as relações sócio-simbólicas são construídas e podem ser transformadas.

Segundo Machado:

O conceito de gênero não implica o deixar de lado o de patriarcado. Ele abre a possibilidade de novas indagações, muitas vezes não feitas porque o uso exclusivo de patriarcado parece conter já, de uma só vez, todo um conjunto de relações: como são e porque são. Trata-se de um sistema ou forma de dominação que, ao ser (re)conhecido já (tudo) explica : a desigualdade de gêneros. O conceito de gênero, por outro lado, não contém uma resposta sobre uma forma histórica. Sua força é a ênfase na produção de novas questões e na possibilidade de dar mais espaço para dar conta das transformações na contemporaneidade. (MACHADO, 2000, p. 4)

Saffiotti defende a simbiose patriarcado-racismo-capitalismo apontando a importância do uso do conceito de gênero:

A construção de gênero pode, pois, ser compreendida como um processo infinito de modelagem-conquista dos seres humanos, que tem lugar na trama das relações sociais entre mulheres, entre homens e entre mulheres e homens. [...] O resgate de uma ontologia relacional deve ser, portanto, parte integrante de uma maneira feminista de fazer ciência. (SAFFIOTTI, 1992, p.211).

A importância de usar simultaneamente os conceitos de gênero e patriarcado justifica-se pelo fato de que o patriarcado explica a exploração-domação tão presente na vida de muitas mulheres ainda hoje. Por outro lado, como as relações de gênero são construídas socialmente e, passíveis de mudança, abrem espaço para as lutas em busca de maior igualdade entre homens e mulheres. Ao se organizarem e lutarem por transformação, conquistando mais espaço no âmbito político e social, as mulheres criam as condições para alterar paulatinamente as relações de poder.

A mudança de uso do conceito mulher para gênero é consequência da mudança no entendimento do significado de processo de desenvolvimento e como a questão da incorporação da mulher nesse processo se dava ou deveria se dar.<sup>16</sup> O termo gênero é utilizado para sinalizar as características socialmente construídas que estruturam a definição do que é masculino e feminino. O núcleo dessa definição relacional reside em uma hierarquia

---

<sup>16</sup> A formação em teoria feminista é a responsável pelo alargamento da categoria gênero no Brasil não sobreênfatizar o poder masculino, desconfiar das grandes explicações, explicar o “gueto”, etc., provavelmente porque temos, nas ciências sociais brasileiras, uma forte tradição de engajamento político. (MACHADO, 1992, p. 35)

de poder que estabelece os diferentes níveis de relações sociais existentes na sociedade, possibilita tornar visíveis as inquietudes nos diferentes âmbitos, para estimular, assim, o conhecimento, sobre as influências recíprocas entre as dimensões econômicas, políticas e culturais.

Gramaticalmente, o gênero é compreendido como classificação, como o modo de expressão do sexo, real ou imaginário dos seres, como atribuição do masculino e do feminino. Mas, antes que pudesse entrar nos dicionários, o gênero foi utilizado pelas feministas como uma referência à organização social da relação. Em um contexto mais recente, entre as feministas americanas, este conceito foi utilizado para enfatizar o traço fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo, numa tentativa de rejeição do caráter determinista da biologia.

Conforme coloca Cruz (2005), o sistema hierárquico de gênero está presente nas práticas e processos como no modo de produção e suas relações de classe; assim, a relação capital-trabalho, enquanto relação histórica concreta pode ser vista como uma forma de incorporar a hierarquia de gênero, já que o trabalho está dividido em torno de uma hierarquia sexual onde a mulher desempenha um rol de papéis secundários e, portanto tem um trabalho secundário. A organização familiar desvela padrões de relações sociais patriarcais por meio da divisão sexual de papéis, em aspectos considerados relevantes para indicar transformações na dinâmica das relações familiares: a administração doméstica, o orçamento familiar e educação dos filhos.

Para Antunes (1999), a luta das mulheres contra as formas históricas e sociais da opressão masculina, será, além disso, uma luta pós-capitalista, pois o fim da sociedade de classe não significa o fim da opressão de gênero, pois esta é pré-capitalista. Fica evidente que os relacionamentos interpessoais e, conseqüentemente, a personalidade das contabilistas, também é marcada pela dominação, que tem origem na cultura e instituições do patriarcalismo.

A categoria gênero contribui para entender a construção social das imagens sobre as diferenças dos papéis sociais atribuídos a homens e mulheres. Entretanto, em geral, o seu

entendimento exige que o conceito de patriarcado<sup>17</sup> - uma das estruturas sobre as quais se assentam todas as sociedades contemporâneas; caracterizado pela autoridade imposta institucionalmente do homem sobre a mulher e filhos, no âmbito familiar - seja considerado como sistema de dominação masculina. As relações patriarcais questionam o campo educacional, sobre o processo reprodutivo, sobre o caráter histórico e cultural de construção de identidades diferenciadas de acordo com o gênero.

Com relação ao Nordeste, os padrões de relações sociais são distintos e bastante demarcados por suas especificidades: pela herança cultural e pelo espaço geográfico e temporal, pela dinâmica das relações sociais contraditórias que estruturam o quadro de sociabilidade e os padrões de comportamento dos diversos atores sociais; por condições de desenvolvimento econômico e o processo de “modernização” conservadora/periférica na América Latina e no Brasil; pela herança de um passado de padrões de relacionamentos autoritários, reforçados pelos regimes militares; pelo modelo de família brasileira marcado pelo processo de colonização portuguesa, por padrões culturais calcados no modelo cristão, na construção das leis que regem as relações entre os sexos com vínculos de organização patriarca (CRUZ, 2005).

A abordagem sobre a construção da identidade de homens e mulheres como princípio das desigualdades entre sexos, traz a tona os estudos sobre as categorias sociais de gênero, que entendem que as mulheres e os homens já são tratados de forma diferente a partir de seu nascimento; em função do sexo biológico e do meio cultural e social em que são gerados. Bandeira (2008)<sup>18</sup> traz alguns apontamentos acerca da categoria gênero: as desigualdades tendem a ser superadas à medida que a perspectiva de gênero seja incorporada. Entende-se por gênero o conjunto de normas, valores, conceitos e práticas através das quais as diferenças biológicas entre homens e mulheres significam cultural e simbolicamente. A categoria de gênero surgiu como forma de distinguir as diferenças biológicas sócio-culturais construídas.

O caráter da diferença atribuído às mulheres se situa especialmente no campo representacional e, por conseguinte, a divisão sexual do trabalho é um processo que não se

---

<sup>17</sup> Cf. Saffioti, 1969; Lobo, 1991; Castells, 2000 entre outros.

<sup>18</sup> BANDEIRA, Lourdes. Um caminho ainda longo até a equidade. Disponível <http://www.universia.com.br>. Acesso em 05 12 2008 às 13 horas.

limita a indicar o lugar de homens e mulheres nas estruturas ocupacionais, perfis de qualificação e tipos de postos de trabalho. A qualificação é uma construção social fortemente sexuada e o sistema de sexo/gênero é uma dimensão fundamental do processo de construção de categorias que estruturam a definição de postos de trabalho e de perfis de qualificação e de competências a eles associados.

Parece ser possível afirmar que a qualificação - aqui claramente entendida como relação social, exerce uma função especialmente importante na formação e transformação cultural, atendendo aos interesses do capital, pois é o mercado de trabalho capitalista quem define as tendências e os requisitos dessa qualificação. Isso faz da qualificação uma arena política onde se disputam credenciais que conferem reconhecimento e asseguram o acesso a classificações vigentes no mundo do trabalho. Essa abordagem mostra-se profícua para analisar as hierarquias, os micropoderes, os complexos mecanismos que os sustentam nas relações sociais revelados na valorização das qualidades culturalmente construídas; também é fecunda para analisar o mundo do trabalho, em termos de acesso ao mercado, às classificações e aos benefícios.

Nesse processo de construção social da qualificação, exercem papel importante não apenas os aspectos técnicos, mas os aspectos de personalidade e os atributos do trabalhador (como gênero, condição étnica e geração). Assim, os padrões de qualificação, a um só tempo são resultado e processo. Nessa abordagem, a dimensão da qualificação, enquanto relação social se manifesta como resultado de uma correlação de forças entre capital e trabalho, noção que resulta da distinção mesma entre qualificação dos empregos e qualificação dos trabalhadores. A qualificação passa, então, por transformações que vão desde a formação educacional, complementando-se pelo próprio trabalho e nas diversas instâncias culturais da sociedade, impregnadas pela ideologia do capital.

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

Isso significa que não se pode analisar o uso da formação de trabalho de mulheres, deve-se considerá-lo não somente do ponto de vista da lógica do capital, mas ainda através de processos de dominação social, política e ideológica. Os processos de mudança cultural são muito lentos. Nesse contexto, subordinação feminina e a divisão sexual do trabalho são duas faces da mesma moeda.

Os conceitos de sexualidade e de gênero estão imbricados na construção cultural da diferença entre os sexos. O emprego do termo identidade de gênero, como um conjunto de traços construídos social e culturalmente, definindo gestos, comportamentos, modos de falar, vestir e agir para homens e mulheres, nem sempre está em consonância com o sexo biológico, por não serem estruturas fixas, fechadas e sem possibilidades de tensionamentos e conflitos. Resultante de construções singulares durante o processo de desenvolvimento e socialização do indivíduo, a identidade de gênero está fortemente ligada à representação dos papéis sociais.

Fagundes (2001, p. 43) esclarece: “dada a natureza do conceito de gênero como uma categoria social, a identidade e o papel das mulheres e de homens estão afinados com os estereótipos culturais, fundamentos nas diferenças genitais – feminina e masculina – que as transcendem.”

Não há, acrescenta a autora citada, uma única forma de explicar a construção da identidade de gênero. Existe uma orientação biológica, uma psicanalítica e uma abordagem sócio-cultural para explicar como homens e mulheres constroem a sua identidade. A identidade feminina é um construto histórico cultural; resulta da interação entre a consciência que uma pessoa tem de pertencer ao sexo feminino e as conseqüências sociais concretizadas nas relações com o outro. Estas relações permitem que o ser humano se desenvolva do ponto de vista psicológico e social, assimilando normas, valores e comportamentos que vão compondo a sua identidade.

Arendt (1995) admite como óbvio que a manutenção individual fosse tarefa do homem, a sobrevivência da espécie, da mulher; e ambas estas funções sujeitavam-se à mesma premência da vida. Neste processo, o masculino vai aparecendo como superior, independente, de grande significado, e o feminino como inferior, dependente e de pouco significado, à mulher cabendo o lugar de sulbaterna, de quem historicamente não se constituiu como sujeito, de quem pouco exerceu o poder, podendo apenas reproduzi-lo. (FAGUNDES, 2001)

A educação tem papel essencial no contexto a partir do momento em que tem o sentido de rever os processos de formação, os novos conceitos e demandas por qualificação que emergem na esteira do processo de globalização, conjuntamente com a revolução no campo da informática que tornou isso possível. Não se deve esquecer o papel do Estado, vem sendo a função tradicional de guardião das garantias sociais.

A luta contra os estereótipos e os processos discriminatórios, assim como a defesa da igualdade de oportunidades e o respeito às diferenças, não é um movimento simples; os mesmos argumentos desenvolvidos para defender relações mais justas, dependendo do contexto e do jogo político em que se inserem, podem ser ressignificados para legitimar processos de sujeição e exclusão. Tal enfoque nos oferece uma chave de análise complexa dos processos constitutivos de identidades e diferenças socioculturais, o que possibilita desenvolver interpretações críticas e criativas que não se reduzam às estereotípias, em que tão facilmente se pode encaixar um debate tão polissêmico e conflitual quanto este.

Paulo Freire, (1987, p.75), lembra que “a verdadeira educação é um ato dinâmico e permanente de conhecimento centrado na descoberta, análise e transformação da realidade pelos que a vivem”. Essa vivência leva a uma apatia, a uma (des)educação, até o momento do limite de fuga, da (des)construção do considerado normal, quando os indivíduos despertam para a necessidade da transformação da realidade vivenciada do seu cotidiano. Como se sabe, a ação educativa não é só feita pelo educador na escola; ela só acontece se servir para a transformação de uma realidade vivenciada.

Sabe-se que a educação por meio da revisão dos processos de formação, de novos conteúdos e conceitos, tem papel essencial para a mudança dos estereótipos de papéis no contexto da sociedade e no mercado de trabalho; tendo em vista atender as novas demandas sociais e de formação de novos perfis profissionais, favorecendo a face humana do processo de globalização. É necessário desvendar os vários papéis que exercem os docentes e as universidades, as restrições educacionais, os processos de acumulação, legitimação e produção de conhecimento representando também pressões estruturais.

O papel da educação é essencial, tanto para a elaboração de estratégias apropriadas e adequadas para mudar as condições objetivas de reprodução, como para a

automudança consciente dos indivíduos. Nossa tarefa educacional é, simultaneamente, a tarefa da transformação social, ampla e emancipadora.



#### **IV. PERFIL E REPRESENTAÇÕES DOS CONTADORES(AS)**

Neste capítulo são apresentadas as representações sociais construídas por contadores no cotidiano de trabalho, tendo como base temas considerados relevantes para responder aos objetivos orientadores da pesquisa.

Nos últimos anos, o conceito de representação social tem aparecido com grande frequência em trabalhos de várias áreas, o que leva muitas vezes ao questionamento sobre o que será, afinal, algo de que tanto se fala. Com efeito, esta consideração atravessa as ciências humanas e não é patrimônio de uma área específica. Conceito cuja origem está na sociologia, tem presença definida na antropologia e na história das mentalidades.

A partir dos anos 60, com a ampliação do interesse pelos acontecimentos do domínio do simbólico, vemos florescer a preocupação com explicações para eles, as quais recorrem às noções de consciência e de imaginário. As noções de representação e memória social também fazem parte dessas tentativas de esclarecimento e irão receber mais atenção a partir dos anos 80. Como vários outros conceitos que surgem numa área e ganham uma teoria em outra, embora provenientes da sociologia de Durkheim, é na psicologia social que a representação social ganha uma teorização, desenvolvida por Serge Moscovici (1989) e aprofundada por Denise Jodelet (2002). Essa teorização passa a servir de instrumento para outros campos, como a saúde, a educação, a didática, o meio ambiente, e faz escola, apresentando inclusive propostas teóricas diversificadas.

Moscovici propõe, com esta sistematização, reabilitando o senso comum, o saber popular, o conhecimento do cotidiano, o conhecimento pré-teórico de que falam Berger e Luckmann (1978). Se antes este saber era considerado confuso, inconsistente, equivocado (opinião sobre a qual tanto o iluminismo quanto o marxismo vão coincidir, acreditando que a superação do erro e da ignorância se dava pela via do pensamento científico).

De um modo geral, pode-se dizer que a definição mais consensual entre os pesquisadores do campo e nesta pesquisa é a de Denise Jodelet:

As representações sociais são uma forma de conhecimento socialmente elaborado e compartilhado, com um objetivo prático, e que contribui para a

construção de uma realidade comum a um conjunto social. (JODELET, 2002, p.22)

A fluidez de conceituação da representação social, com seus múltiplos enunciados, é alvo fácil da crítica. Esta também ataca o fato de que a teoria propõe metodologias variadas e pouco vinculadas. A dimensão epistemológica segue perspectivas do conhecer divergentes daquelas que informavam o paradigma ainda dominante. Nesse sentido, as teorias feministas e a TRS (Teoria da Representação Social) tecem uma crítica ao binarismo que antepõe natureza e cultura, razão e emoção, objetivo e subjetivo, pensamento e ação, ciência e senso comum.

Dessa forma, a importância das dimensões subjetiva, afetiva, cultural na constituição do saber e nas ações humanas, e a importância de considerá-las na construção do conhecimento e no fazer científico, propõem teorias relacionais as quais não se pode conhecer sem estabelecer relação entre o tema/objeto e o seu contexto. Gênero é uma categoria relacional, na qual, ao se levar em conta os gêneros em presença, também se consideram as relações de poder, a importância da experiência, da subjetividade, do saber concreto.

Da mesma maneira, a TRS não se separa o sujeito social e o seu saber concreto do seu contexto, assim como a construção desse saber não pode se desvincular da subjetividade.

Essas dimensões (e certamente outras, não sistematizadas aqui) sugerem, portanto, que estas teorias estão reabilitando o conhecimento concreto, a experiência vivida, e reconhecendo a possibilidade de diversas racionalidades. Tudo isso é adequado às características das multifacetadas sociedades e grupos sociais contemporâneos e às características da forma de conhecer e lidar com o saber nessas sociedades, em que grupos diferentes têm visões diferenciadas de um mesmo objeto sem que a diversidade implique obrigatoriamente desigualdade. É preciso entender a diferença como especificidade, como nos ensinam os movimentos de grupos minoritários.

#### 4.1. Situação Profissional atual

A caracterização dos contadores que fizeram parte do estudo é apresentada no Quadro 2.

**Quadro 2 - Caracterização dos(as) contadores(as) que participaram da pesquisa**

	Sexo	Código	Idade	Estado Civil	Nº de Filho	Formação acadêmica	Tempo na Empresa
1	M	E1	24	Solteiro	0	Contador, especialização em Auditoria e Controladoria e em Gerenciamento de Projetos.	1 ano e 2 meses
2	M	E2	28	Casado	2	Contador, especialização em Planejamento Tributário.	6 anos e 5 meses
3	M	E3	30	Casado	0	Contador.	7 anos
4	M	E4	44	Casado	1	Contador, especialização em Auditoria e Controladoria.	23 anos
5	M	E5	26	Solteiro	0	Contador, especialização em Auditoria e Controladoria.	1 ano e 2 meses
6	M	E6	26	Solteiro	0	Contador, especialização em Auditoria e Controladoria.	1 ano e 4 meses
7	F	E7	31	Solteira	0	Contador, especialização em Auditoria Contábil.	5 anos
8	F	E8	31	Solteira	0	Contador, especialização em Auditoria Contábil.	6 anos
9	F	E9	25	Solteira	0	Contador.	3 anos e 7 meses
10	M	E10	24	Solteiro	0	Contador.	1 ano e 4 meses
11	M	E11	37	Solteiro	1	Contador.	15 anos
12	F	E12	27	Solteira	0	Contador, especialização em Auditoria e Controladoria.	1 ano e 5 meses
13	F	E13	26	Solteira	0	Contador.	1 ano e 3 meses

**Fonte: Entrevistas**

O grupo de entrevistados integra cinco mulheres (38,5%) e oito homens (61,5%), no total de treze, dos diversos segmentos do setor de trabalho da Contabilidade, com idades variando entre 24 e 44 anos. A escolha desse universo se deu pelo interesse em captar as diferenças encontradas nos seus discursos, visões e representações. Relacionando-se idade ao sexo, dentre as mulheres, 15,38% delas têm entre 26 a 30 anos e, em igual quantidade, entre 31 a 40 anos. Quanto aos homens, temos 30,77% entre 26 a 30 anos e 15,38% acima de 41 anos.

O número predominante de homens, na Contabilidade, na empresa pesquisada, deve-se ao fato da reprodução ideológica de valores e estereótipos sobre papéis e profissões adequadas a homens e mulheres na sociedade. Por mais que as mulheres tenham entrado de vez no mercado de trabalho e estejam dando-se muito bem, na escala hierárquica dos postos decisivos a predominância ainda é dos homens. Ademais, conquistar espaço não é sinônimo de ter igualdade: as mulheres ainda fazem dupla jornada, ganham menos que os homens quando exercem a mesma função e, sobretudo, ainda são preteridas na hora da promoção aos cargos de maior poder e prestígio. Como se sabe, as conquistas femininas, no mercado de trabalho, já são patentes, mas ainda indicam que existem muitos obstáculos a serem transpostos. A ascensão feminina não é fato isolado no Brasil: é evento que se dá de maneira global e sutil, sem que as pessoas se dêem conta de pronto.

Podemos relacionar a predominância da faixa etária feminina à inserção da mulher no mercado de trabalho, à sua luta pela sua independência e ao aumento da oferta de trabalho em contabilidade. Elas têm procurado conquistar seu espaço. A análise da literatura (CASTELLS, 1999) e do contexto social mostram distorções na compreensão do tema, porque as questões relacionadas às discriminações por gênero parecem ser naturais, sendo culturalmente aceitas. De outro lado, a inserção feminina no mercado de trabalho é também justificada pelos processos de globalização, sendo a segregação por gênero uma forma de elevar a produtividade. A mulher, atualmente, trabalha na agricultura (80%), no setor de serviços (50%), normalmente em atividades de prestação de serviços sociais e de pessoais. Por outro lado, as mulheres têm sido, mais e mais, inseridas nas áreas gerenciais, o que muitas vezes pode ser percebido que isto se deve em razão do modelo inferior dos seus salários.

Some-se a isto, é bom lembrar que a idade constitui uma variável individual imbuída de sentidos econômico, cultural e ideológico, encontrados em todos os países e regiões com diversidade de desenvolvimento, podendo ser, ao mesmo tempo considerada como uma categoria que revela mudanças qualitativas importantes no mercado de trabalho. A idade constitui, também, uma categoria a partir da qual se estabelecem posições para crianças e adultos desempenharem seus papéis, podendo ser associadas a outros atributos, como sexo e raça. (CRUZ, 2005)

No que se refere ao estado civil e o número de filhos, todas as mulheres entrevistadas são solteiras e sem filhos, fato que nos chama atenção. No caso dos homens temos três que são casados e com dois filhos.

Nossos estudos têm demonstrado que a empresa emprega, preferencialmente, mulheres jovens e solteiras. Com isso, poderemos dizer que há um preconceito com mulheres casadas. Essa afirmativa fica clara com o depoimento do gestor administrativo-financeiro, quando questionado sobre as vantagens e desvantagens da participação feminina na empresa:

Desvantagens: Licença-maternidade. Ela tem que se ausentar e não temos ninguém para substituí-la. O nosso quadro de funcionários é bem enxuto e quando a mulher fica muito tempo afastada do trabalho já causa problemas para a empresa.

Quem a elaborou não pensou em ser coerente com a posição da mulher no mercado de trabalho. Tenho certeza que vai atrapalhar a sua inserção no mercado. Aqui, por exemplo, se tiver um homem e uma mulher com as mesmas competências, sem dúvida escolheremos o homem. Isso é decisão do dono da empresa.

Conforme Cruz (2005),

Os filhos, em diferentes faixas de idade, são considerados fatores que poderão interferir na participação da mulher no mercado de trabalho, tendo em vista que tradicionalmente na família lhe é atribuída a responsabilidade pela guarda, cuidado e educação. (CRUZ, 2005, p. 153)

No que tange a remuneração média dos entrevistados, foi observado, no quadro 3, que o sexo masculino dos entrevistados ganha mais do que o feminino. Contudo, aproximadamente 100% dos entrevistados, apresentam depoimentos informando não observar preconceito e nem diferenças salariais na empresa. Nesse sentido, as diferenças são naturalizadas e interiorizadas inclusive pelas próprias mulheres contabilistas.

**Quadro 3 - Remuneração Média Mensal dos Entrevistados por Gênero**

REMUNERAÇÃO (R\$)	SEXO		TOTAL
	Feminino	Masculino	
950,00	2	0	2
1.200,00	1	2	3
2.000,00	0	2	2
2.200,00	1	1	2
2.300,00	1	0	1
3.000,00	0	2	2
5.000,00	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>

**Fonte: Entrevistas**

A abordagem inicial da entrevista foi a de conhecer a experiência profissional de cada um, a partir de sua formação acadêmica; perceber se o entrevistado além de contador, também é técnico em Contabilidade e quais os trabalhos que executa e já executou pessoalmente ou por meio do escritório. Quais as causas que o levou a escolher a Contabilidade e como anda esse ramo em termos de mercado sergipano. Quais as dificuldades? Quais os desafios da profissão?

De acordo com a tabulação dos dados coletados, a representatividade dos respondentes por tempo de formação foi segregada por gênero, do que se pôde obter uma participação de 08 contadores do sexo masculino e 05 contadores do sexo feminino, distribuídos, aproximadamente, entre 01 ano e 09 anos de formados. Pelo que foi coletado, as contadoras têm um maior tempo de formação. Das mulheres, 02 têm entre 08 a 09 anos de profissão. Dos contadores do sexo masculino, apenas 01 tem 07 anos de profissão, 03 têm 06 anos de profissão, enquanto os outros têm até 03 anos de profissão.

Quanto à escolaridade, todos os entrevistados são bacharéis em Ciências Contábeis. Dos 13, somente 01 contadora formou-se pela Universidade Federal de Sergipe. Os demais se formaram pela Universidade Tiradentes, em Aracaju/SE.

Cruz (2005) entende que a escolaridade indica o potencial da força de trabalho existente nas empresas, em termos de qualificação e da melhor adequação às novas necessidades do mercado de trabalho, permitindo avaliar sua capacidade tecnológica em

contexto da economia globalizada, em que ocorrem intensa modernização e reestruturação produtiva. A nossa análise sobre o perfil das contadoras informa uma boa indicação do efeito da escolaridade para as mulheres.

Dentre as 05 mulheres contadoras, 03 têm especialização em Auditoria Contábil, as quais têm um maior tempo de formação profissional. De fato uma das áreas mais reconhecida financeiramente no mercado da Contabilidade.

Nesta pesquisa, na empresa estudada, as mulheres contabilistas recebem de remuneração, uma faixa salarial entre R\$ 1.200,00 a 2.300,00. Fato que prova uma das nossas hipóteses, acima mencionada: as mulheres enfrentam obstáculos; mesmo que possuam maior e melhor nível de qualificação, em relação ao profissional do sexo masculino de mesma formação, sofrem preconceitos, recebem salários menores e têm dificuldades na conquista de cargos e ascensão profissional. Isso é bem claro através das respostas dos entrevistados quando questionamos sobre a percepção de desigualdades salariais entre homens e mulheres que exercem cargos iguais ou equivalentes. Do total dos entrevistados, apenas 04 afirmaram que existem diferenças.

A questão sobre o tempo que os(as) contadores(as) têm na empresa foi entre 01 ano e 2 meses e 23 anos de empresa. As pessoas que têm mais tempo na empresa são do sexo masculino, sendo 01 com 15 anos e outro com 23 anos. O profissional que tem 15 anos ocupa o cargo de Gerente administrativo-financeiro, não tem especialização e acompanha todos os procedimentos da empresa. O que possui 23 anos de empresa é o chefe do setor contábil, tendo especialização em Auditoria e Controladoria, desenvolvendo atividades como escrituração e análise das demonstrações contábeis. Entre as mulheres a de maior tempo tem 6 anos, com função de Analista Contábil, tendo especialização em Auditoria Contábil e desenvolvendo atividades como toda análise Contábil e Fiscal. Segundo depoimento:

Eu já estou há muito tempo na empresa, já tenho 9 anos de formada e 6 como especialista em Auditoria Contábil. Tenho um colega que acabou uma especialização e passou a ter o mesmo cargo e função que o meu, ganhando bem mais do que eu. Não entendo como isso pode acontecer. (E8)

Mesmo estando se atualizando as possibilidades de promoção e de aumento de salários são bem pequenas, ou melhor, nem existem. Isso aqui só acontece para os homens. (E9)

Esses fatos indicam que as mulheres estão em posição desvantajosa em comparação com os homens. É na estrutura hierárquica da empresa que se nota melhor as marcas da discriminação sexual sob o impacto de uma barreira de poder.

Com as nossas coletas de dados, concordamos com Cruz (2005) quando afirma que se privilegiam os homens mais presentes nas ocupações de maior prestígio social, os quais encontram em cargos de comando. Cruz, também concorda que há uma exclusão das mulheres dos setores profissionais e de carreiras que comportam um poder técnico e decisório, produção do saber, gestão da economia e poder político. Independentemente do preparo acadêmico ou da experiência profissional, há discriminação no acesso aos postos de trabalho.

#### **4.2. Entendimento dos Conceitos de Trabalho, Competências e Habilidades necessárias ao trabalho do Contabilista**

As mudanças estruturais do emprego modificaram, significativamente, o foco da qualificação profissional. Os setores de serviços, comércio e o setor informal tornaram-se a principal fonte de absorção da mão-de-obra. De modo que as atividades econômicas têm se tornado mais diversificadas com o aumento do trabalho autônomo. Assim, vai se modificando, também, o perfil da força de trabalho. Contudo, em vários momentos de nossas entrevistas, questionamos sobre capacitação, treinamento ou reciclagem para representar ações de qualificação do trabalhador. Foi questionado o entendimento que os entrevistados possuem dos conceitos de qualificação, trabalho e competências.

Perguntamos qual o significado do trabalho na Contabilidade e quais são os aspectos positivos e negativos do mesmo. A opinião sobre o trabalho para a função de Contador é a de que existe pouca demanda qualificada na área. Todos disseram que a faculdade não prepara bem o aluno em Ciências Contábeis. Pelos depoimentos, observamos que a grade curricular dos cursos deve, urgentemente, ser reformulada, a fim de atender as exigências do mercado. A grande reclamação que eles consideraram com um dos aspectos negativos da Contabilidade é a dependência das informações dos outros setores, como Pessoal e Fiscal. Muitas vezes, eles atrasam o trabalho por conta da falta de informação setoriais.



Acredito que um dos aspectos negativos do trabalho na Contabilidade é a total dependência de outros setores. Meu trabalho só vai para frente quando tenho as informações, apesar de trabalharmos com um sistema integrado, os colegas não alimentam as informações. (E3)

Outro fator negativo para os entrevistados é a legislação que está sempre alterando. Todos concordaram que a Contabilidade está em expansão e que não tem como o profissional ficar desempregado. Para eles (entrevistados) o mercado é bem amplo, apesar da necessidade de estar sempre se atualizando.

Para a área da Contabilidade o profissional deve ter a capacidade técnica da área, saber se expressar, interpretar a legislação, deve ser responsável e ter comprometimento. (E7)

A escolha pela profissão emana do desejo de trabalhar durante a faculdade com assuntos mais sigilosos de empresas, sejam de médio ou de grande porte, com uma variedade maior de relações e procedimentos, bem como da melhor remuneração auferida em um trabalho dessa natureza. (E7)

Questionados sobre as competências, qualificações e habilidades necessárias ao trabalho do contabilista, o gestor administrativo e os profissionais responsáveis pela Contabilidade na empresa apresentaram uma série de requisitos organizacionais indispensáveis para que um funcionário componha um bom e adequado perfil.

Esse questionamento foi feito de forma aberta, a fim de que o entrevistado pudesse responder da maneira que melhor lhe agradasse, sem pressão de tempo ou direcionamento das questões fechadas que sugerem as respostas, com o propósito de adquirir informações com o máximo de espontaneidade possível.

Em relação às Competências, as mais citadas foram organização, criatividade, comunicação e concentração. Já em relação às qualificações, 100% dos entrevistados responderam que estar atualizado com a legislação é a principal qualificação para o contador. Eles sabem da necessidade de domínio de informática, de língua estrangeira, da pós-graduação como forma de auxiliar na qualificação. As representações são manifestadas da seguinte forma:

Há a necessidade de sempre estar se atualizando. Agora mesmo vamos ter que estudar a Contabilidade tudo de novo por causa das novas mudanças

internacionais. Estou totalmente por fora da nova lei. Além da nota fiscal eletrônica e do SPED fiscal e contábil. (E3)

Agora mesmo com o sistema público de escrituração digital, fica ao mesmo tempo ágil nosso trabalho, mas não poderemos errar mais nada. Tudo é fiscalizado pela receita. É como se diz: o “Big Brother Digital”. (E8)

Como vimos nas discussões do Capítulo II, o conceito da qualificação associado ao modelo taylorista-fordista de organização de produção e entendido pela sua relação direta com as funções e tarefas dos postos de trabalho parece não mais atender aos anseios das organizações. Precisa-se de trabalhadores aptos e abertos ao trabalho de forma plena. Elas necessitam de trabalhadores competentes, ou seja, flexíveis para lidar com as mudanças no processo produtivo, constantemente treinados e educados, prontos para enfrentar imprevistos e passíveis de serem transferidos de função, dentre outras exigências. As empresas demandam, além do preparo técnico do trabalhador, de suas capacidades cognitivas, sociais e psicológicas.

Em relação aos comportamentos mais desejados pelo gestor administrativo e financeiro, chamam mais atenção os candidatos que se mostrarem mais atenciosos, determinados, prestativos e pontuais, já que a atividade contábil é bastante rigorosa, cartesiana, baseada na disciplina, na rotina e na continuidade do trabalho.

Quanto às habilidades, o conhecimento em um *software* de Contabilidade foi citado na mesma intensidade que as habilidades comportamentais como adaptabilidade, que é a capacidade de moldar-se facilmente ao ambiente; flexibilidade às normas e metas da empresa e criatividade, mais citada quando se refere aos cargos de chefia. Isso mostra que a importância de ter conhecimento das tecnologias encontra-se já inserida como se fosse um processo natural, como se o cidadão já nascesse sabendo usar um computador. A necessidade de dominar a informática confunde-se com a formação comportamental do trabalhador. Atualmente, um profissional da Contabilidade que não conheça nenhum software contábil está fora do mercado de trabalho.

O gerente administrativo-financeiro entrevistado deu o seguinte depoimento:

Para a nossa empresa a experiência profissional nem é mais um fator primordial. O que precisamos é de pessoas responsáveis, dinâmicas, que aprendam com facilidade os procedimentos, mas que tenham conhecimento de informática. É fundamental. Todo o nosso processo é informatizado. Precisamos que eles já venham sabendo ao menos a como mexer com a Contabilidade em um software. O simples fato de ter trabalhado em outra empresa anteriormente agrega valor, mas se ele não souber informática, não temos como aproveitá-lo.

O modo como se pronunciaram os contadores e contadoras permite concluir que, o processo central de um modelo de desenvolvimento de competências são os processos educativos sistematizados e intencionais, integrados ao processo laboral. Assim, todos concordaram que diante das mudanças no mundo do trabalho, as novas demandas de perfis profissionais para a Contabilidade e as IES têm papel fundamental nesta formação. Todos os entrevistados concordaram que saíram da faculdade sem conhecimento prático para a Contabilidade. Os entrevistados informaram que não saem da faculdade sem ter conhecimento de pelo menos um software contábil.

Com isso, o Gerente Administrativo-Financeiro tem a preocupação de treinar o seu pessoal com um software específico da empresa.

Não há o setor de Recursos Humanos. Cada setor que solicita à gerência administrativa os cursos que os funcionários gostariam de fazer. Claro que tem que haver com a função em que trabalha. Sempre damos treinamentos.

Treinamos o pessoal com cursos na área de Tributos e de Sistemas Operacionais. Sempre oferecemos cursos, pois notamos que as instituições de ensino não estão preparando bem os seus alunos para o mercado de trabalho. Elas estão preocupadas só na teoria.

Os dados obtidos, até aqui, com a pesquisa de campo, apontam que os contadores, embora sem domínio teórico das categorias do trabalho, percebem a dimensão prática do conceito de competência, e em decorrência, as relações que ocorrem no seu trabalho, entre teoria e prática. Assinalam ao mesmo tempo, sua articulação e as especificidades destas duas dimensões: conhecimento teórico não é competência; da mesma forma, agir simplesmente também não é, embora muitas vezes assim se resolva o problema que está posto.

Como se pode perceber, garantindo a educação sob esses aspectos, o capitalismo teria um contingente mais preparado para as mudanças tecnológicas do processo produtivo e apto a solucionar os problemas que envolvem um número cada vez maior de pessoas e setores da empresa, contrapondo-se aos modelos fordista e taylorista, nos quais o trabalhador assumia parte do processo e não tomava conhecimento das demais fases produtivas.

A nova base técnica oferece a interação dos sistemas informatizados e integrados que, além de possibilitar uma produção mais “flexível”, oferecendo produtos personalizados, irão exigir o conhecimento de todas as etapas de produção e a interação com outros trabalhadores/profissionais para a resolução de eventuais anomalias do processo. Utilizando a mesma base de informação, obtém-se mais rapidamente resultados de consultas, interação maior entre diversos sistemas, como os de produção, compras, estoques, Contabilidade, orçamentos, tesouraria, patrimonial, etc. Em contrapartida, tem-se um único movimento, que irá influenciar em todos ou quase todas as partes desses sistemas integrados.<sup>19</sup>

Os cursos que a empresa oferece são sempre de treinamento e de aperfeiçoamento. Nenhum deles é ofertado de forma a ampliar o pensamento crítico ou o comportamento social dentro e fora da empresa. Os cursos não são para formar cidadãos, mas para moldar a mão-de-obra às necessidades de produtividade e de lucro do capital.

Quando questionamos sobre os projetos e as expectativas de formação profissional, 100% das mulheres contadores informaram que têm interesse em: passar em um bom concurso, fazer uma pós-graduação, mestrado e doutorado; ter seu próprio negócio, como uma consultoria. Dentre os homens contadores, 01 tem interesse em ser autônomo, 01 em passar em um bom concurso na área, 01 em fazer uma pós-graduação, 04 em ocupar um cargo de chefia dentro da empresa e 01 sem projetos. Para todos eles, os maiores desafios enfrentados pelos contabilistas é a concorrência desleal, o aviltamento de honorários, falta de união da classe, como também, a falta de ética.

Pode-se arriscar supor que os resultados descritos anteriormente, quanto aos projetos e às expectativas profissionais das mulheres entrevistadas, mostram que elas têm

---

<sup>19</sup> “São assim denominados os sistemas de informações gerenciais que têm como objetivo fundamental a integração, consolidação e aglutinação de todas as informações necessárias para a gestão do sistema empresa. Os Sistemas Integrados de Gestão Empresarial também têm sido denominados de ERP (Enterprise Resources Planning) – Planejamento de Recursos Empresariais” (PADOVEZE, 2000, p. 59).

consciência da falta de oportunidade em altos postos de ocupação na empresa. Fica bem claro, com as respostas dos homens, que ao contrário das mulheres, a probabilidade de assumirem uma direção é bem maior. Pelo que vimos até o momento, a feminização do trabalho na Contabilidade não parece contribuir de forma significativa para ampliar as chances de oportunidades igualitárias para as mulheres no trabalho, mesmo tendo nível de qualificação maior que a dos homens.

Vale ressaltar, ainda, no tópico da situação profissional atual, que os homens mostraram não ter tanto interesse na Educação continuada. Nenhum mostrou interesse em fazer outra especialização, um mestrado ou um doutorado.

#### **4.3. Diferenças de Gênero no Trabalho e na Formação do Contabilista**

De início, o discurso com base na igualdade de oportunidade para funcionários da Contabilidade é reafirmado. Contudo, no decorrer de nossas entrevistas, vão surgindo discursos baseados na identidade de sexo do trabalhador, definindo os critérios de escolha, trazendo a idéia de adequação de masculino e feminino, ou seja, conteúdos que, a partir do sexo biológico, constroem representações de gênero. O próprio obstáculo quanto à ascensão hierárquica reveste-se desse significado.

Perguntamos se há diferenças/preferências na contratação de homens e mulheres na empresa e somente 3 mulheres informaram que há preferências, mas todos os entrevistados concordaram que não há diferenças em relação à capacitação profissional exigida pela empresa.

Do mesmo modo, quando questionamos se já ocupou algum cargo de comando/direção na empresa estudada, 100 % das mulheres informaram que não. Segundo uma E1:

Nenhuma mulher ocupou um cargo de direção ou de gerência. Acredito que por ser uma empresa familiar e muito antiga não acredita que uma mulher tem capacidade de exercer um alto posto de trabalho. Vejo que eles (os donos) não confiam em mulheres na direção financeira. Acho que eles têm um certo preconceito.

Apesar de o número de mulheres em cargos de gerência intermediária ter aumentado rapidamente nas últimas três décadas, a quantidade de mulheres em cargos de alta direção de grandes organizações continua extremamente baixa. Muitas explicações podem ser dadas para a razão pela qual as mulheres têm poucas oportunidades de ocupar postos de mando: falta de experiência; oportunidades desiguais ao longo da carreira; diferenças de gênero no quesito socialização; estereótipos de gênero; diferença nos estilos de liderança característicos de mulheres e homens.

A gravidez é um fato colocado como motivo de discriminação. As mulheres são preteridas no momento de uma promoção simplesmente porque estão grávidas e logo se ausentariam em licença-maternidade. Para Oliveira (1999, p. 120), “[...] a representação da maternidade para as trabalhadoras é marcada pelo conflito entre o desejo de ser mãe e o sentimento de que estão cometendo um crime, pelo que são penalizadas; elas sabem que não existe neutralidade na relação empresa e maternidade do ponto de vista de eficácia da produção”.

Podemos relacionar ao argumento do gerente administrativo-financeiro da empresa o fato de só ter mulheres solteiras e sem filhos na Contabilidade, pois assim terão mais tempo para se dedicar à empresa, não tendo que se ausentar para cuidar dos filhos e tendo mais disponibilidade para viagens, por exemplo.

Quando questionamos sobre os fatores que contribuem para a crescente ampliação do trabalho de mulheres no campo da Contabilidade, todos concordaram que cada dia mais tem sido ampliado o mercado de trabalho da Contabilidade para as mulheres. A necessidade de a mulher ter a independência financeira é um dos fatores relevantes. Uma das entrevistadas acredita que o homem passa mais credibilidade do que a mulher quando está discutindo números ou algum assunto ligado à área econômico-financeira. É uma questão de preconceito. Elas argumentam que a mulher é vista como mais apta para lidar com assuntos ligados à área de humanas do que de exatas. Dessa forma, elas precisam provar que são mais competentes para estas áreas.

Ao incorporarem o trabalho remunerado às suas fontes de identificação, as mulheres incorporaram, também em grande parte, a visão moderna mecanicista de divisão das esferas pública e privada e passaram a considerar o trabalho doméstico como uma não-

produção e, portanto, como uma perda de tempo. Assim, não é como dona-de-casa que a mulher encontra prazer, como afirma E12, na fala a seguir:

Toda mulher tem a vontade de se sentir útil. Você só ficar dentro de casa, não produz. O tempo parece até que pára. Eu mesmo quando estou de férias e em casa, fico péssima. É ótimo sair de casa para trabalhar, ter sua independência financeira. Fazer o que eu quiser com o que ganho. Isso dá prazer.

Para Hirata (2003), a reestruturação produtiva gerada pelo processo de globalização, além de produzir complexas e contraditórias conseqüências tanto para o trabalho feminino quanto para o masculino, repercutiu em uma regressão ou, na melhor das hipóteses, em uma estagnação do trabalho masculino. Por outro lado, a liberação do comércio e a intensificação da concorrência intercapitalista, características do novo padrão de acumulação capitalista, provocou um aumento nos postos de emprego e de trabalho remunerado para mulheres em âmbito mundial. Isso representa um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, tanto no setor formal quanto nas atividades informais, e uma elevação no número de empregos por elas ocupados no setor de serviços. Entretanto, essa participação pode ser traduzida com a criação de empregos precários e vulneráveis, tanto na Ásia quanto na Europa e na América Latina.

Na mesma direção, Antunes (2000), reconhece essa realidade de expansão do capital por meio do processo da reestruturação produtiva, “[...] ocorreu um aumento significativo do trabalho feminino, que atingiu mais de 40% da força de trabalho em diversos países avançados e têm sido absorvido pelo capital, preferencialmente no universo part-time, precarizado e desregulamentado” (p.105). Em relação às demais circunstâncias que cercam o trabalho da mulher nessa nova modalidade, o autor também salienta que:

esta expansão do trabalho feminino tem, entretanto, significado inverso quando se trata da temática salarial, terreno em que a desigualdade salarial das mulheres contradita à sua crescente participação no mercado de trabalho. Seu percentual de remuneração é bem menor do que aquele auferido pelo trabalho masculino. O mesmo freqüentemente ocorre no que concerne aos direitos e condições de trabalho. Na divisão sexual do trabalho, operada pelo capital dentro do espaço fabril, geralmente as atividades de concepção ou aquelas baseadas em capital intensivo são preenchidas pelo trabalho masculino, enquanto aquelas dotadas de menor qualificação, mais elementares e muitas vezes fundadas em trabalho intensivo, são destinadas

às mulheres trabalhadoras (e, muito frequentemente também aos trabalhadores/as imigrantes e negros/as) (idem, p.105-106).

Com efeito, alguns entrevistados observam que há vantagens e desvantagens da participação feminina na empresa. Dos (as) contadores(as), apenas 03 concordaram que não há desvantagens, mas as vantagens são: “fácil relacionamento, mais organizada, mais competente, responsável e honesta e leva tudo a sério” (E1, E8 e E9).

Outros 10 entrevistados, inclusive mulheres, acreditam que as desvantagens são: “estrutura física (não conseguem pegar peso), conversam bastante no horário de trabalho, licença-maternidade e têm TPM. Já as vantagens são: mais organizada, mais detalhista, mais delicada e prestativa” (E2, E3, E4, E5, E6, E7, E10, E11, E12 e E13).

Algumas entrevistadas disseram que ouvem muitas piadas, comentários e brincadeiras de mau gosto sobre a inferioridade da mulher. Disseram que as tarefas não correlatas ao trabalho, como organizar festinhas, comprar presentes, etc, ou tarefas menos técnicas como organizar um arquivo, fazer ata, enviar convites para reuniões são destinadas às mulheres. Elas sabem que essas tarefas existem e são necessárias dentro da organização, mas acham que não deveriam ser repassadas somente às mulheres e sim divididas igualmente entre todas as pessoas da equipe.

Para Kergoat (2000), a dinâmica das relações entre os sexos na forma social capitalista, com uma estrutura baseada na produção constante de mercadorias e composta de um sistema de proprietários privados dos meios de produção, gera de maneira crescente, uma divisão social do trabalho e, com ela, essa divisão sexual (KERGOAT, 2000).

Neste contexto, Kergoat também explica que a divisão sexual no espaço do trabalho também é algo que ocorre em decorrência das relações sociais de sexo, construída histórica e socialmente. Isto significa que um determinado contexto social e histórico seria responsável por estabelecer construções a respeito de cada sexo de maneira muito específica.

A autora também lembra que homens e mulheres, como seres históricos que são, devem, evidentemente, ser considerados bem mais do que uma coleção de indivíduos biologicamente distintos, já que se constroem e se desenvolvem, inclusive biologicamente,



inseridos numa base material socialmente determinada. Base esta onde estão assentadas todas as cadeias de relações.

Isso, pois, nos leva a perceber que as habilidades difundidas histórica e culturalmente em relação ao trabalho feminino tendem a se transformar em “competências” naturais às mulheres. Fato que coloca não apenas as mulheres, mas também os homens, ajustados em atividades específicas no trabalho. Essa recusa em modificar a tendência que tradicionalmente delimita as funções masculinas e femininas significa que na prática independe da formação e da qualificação da força de trabalho. (SANTOS, 2003).

Com base no exposto, nosso raciocínio é de que o desenvolvimento e a forma das relações entre os sexos são construções históricas e sociais com consequência direta de um sistema de produção econômico-social específico. No caso do sistema capitalista, as disparidades entre os sexos, a dominação de um sobre o outro, mostram a impossibilidade de se constituir, neste modelo, relações mais igualitárias, visto que a própria lógica de funcionamento, em que impera a desigualdade da vida humana à produção de riqueza social, reflete tais impossibilidades.

Pelo que podemos perceber, há o preconceito das próprias mulheres, como desvantagem para a participação feminina na empresa, contribuindo para reforçar seu complexo de inferioridade. Como diz Cruz (2005), esse preconceito é interiorizado e cultivado em seu espírito ao longo das gerações, como fruto condicionante da cultura patriarcal da qual a mulher não está imune. Além desses fatores, as próprias mulheres revelam uma racionalidade excludente e sua parcela individual de responsabilidade ao participarem, como cúmplices, na construção de sua própria subordinação/exclusão de certos tipos de trabalho e de qualificação.

Durante nossas entrevistas, observamos que algumas mulheres aceitam como natural, ou como seu destino, não participar de espaços de tomadas de decisões na empresa. Muitas delas consideram a Gerência Financeira como lugar masculino e disseram que a sociedade enxerga dessa maneira. Então, para a mulher se sobressair, precisa ser mais competente do que os homens, precisa mostrar-se mais firme e conciliar de maneira mais precisa as diversas jornadas que tem.

Foi quase unânime (a resposta não) quando questionamos se percebem desigualdades salariais entre homens e mulheres que exercem cargos iguais ou equivalentes. Somente 02 contadoras responderam que há.

Para a ocupação dos mesmos cargos, todos devem receber rendimentos iguais, caso contrário, quando um ou outro recebe salário diferenciado, pode-se caracterizar como uma distinção apenas pelo critério de gênero.

Segundo Kergoat, o discurso a respeito da “natureza feminina” era motivo para as justificativas das práticas empresariais de emprego das mulheres em determinadas atividades. Tomando estes discursos, a autora constatou que a mulher, histórica e culturalmente, leva suas habilidades adquiridas no espaço privado (doméstico) ao trabalho nas empresas e, tais habilidades, passam a se transformar em competência traduzida em índices elevados de produtividade (KERGOAT, 2003).

Analisando os dados de como as mulheres contabilistas integram seus papéis na vida profissional e na vida familiar, tivemos como depoimentos:

Consigo conciliar. Procuo ter um equilíbrio, apesar de trabalhar muitas horas na semana para que aos fins de semana só me dedicar a minha vida pessoal. É bem cansativo. A sorte é que não tenho filhos. (E8)

É bem complicado conciliar, mas procuro estudar, melhorar minha vida profissional na semana e no final de semana estar livre. Para minha mãe vejo que é mais complicado ainda, pois ela tem marido e filhos que tem que dar conta. Por isso, que ela nunca conseguiu terminar a especialização dela. Com esse exemplo dentro de casa, procuro fazer tudo que tenho para fazer agora que estou solteira. (E13)

A E12 e a E8 retratam o enriquecimento trazido pelo trabalho para sua vida profissional. Estar no mercado de trabalho significa, entre outras coisas, estar aprendendo, entrar em contato com o mundo e com coisas novas, ter um assunto para conversar, desenvolver a capacidade de lidar com as pessoas e com a própria vida:

A mulher tem que se virar para poder dar conta de tudo. Você tem que deixar de trabalhar para ser só mãe e/ou esposa é parar no tempo. Hoje temos babás e creches. Deixa o filho em casa com a babá para poder trabalhar. Eu não conseguiria parar. (E8)

O que observamos agora é que a identidade da mulher não se baseia mais apenas nos velhos papéis de mãe e esposa, como também ainda não está totalmente voltada para se envolver somente como profissional, mas antes, esses dois modelos coexistem. Podemos dizer que estamos vivendo um momento de transição, uma vez que as mudanças que estão ocorrendo na vida das mulheres não se estenderam, de forma ampla, a todos os seus espaços. O lar ainda continua seguindo, predominantemente, os antigos padrões de divisão de tarefas e responsabilidades.

Nesse sentido, Giddens (1992) enfocou a questão de gênero no que diz respeito à esfera da intimidade, visualizando novas formas de relacionamento de gênero. Preconiza-se a crescente elevação da igualdade sexual e a emergência de novos arranjos sociais que possam proporcionar o empoderamento das mulheres.

A inserção da mulher no campo de trabalho e a sua incessante absorção de atividades na esfera pública são dissociadas das questões de dificuldades de acesso aos postos do trabalho e das correlatas à manutenção do exercício simultâneo dos mais diversos papéis.

Os entrevistados, manifestando-se sobre se a empresa desenvolve alguma política de combater as diferentes formas de preconceitos, informaram, todos, que não há políticas dessa natureza.

Não desenvolve porque não há diferenças. (E3)

Acho que não. Nunca vi nada sobre. (E1)

Ela não tem política, mas não há preconceito. (E5)

Não. Nenhuma. Pelo contrário, cada dia que passa existe mais preconceito. (E8)

Quando questionamos ao gerente administrativo-financeiro sobre a forma mais adequada ou correta de combater as diferentes formas de preconceito na empresa, ele nos respondeu, primeiramente, que a empresa não tinha preconceitos e que ela age de forma coerente, não diferenciando os salários entre os mesmos cargos/funções.

Não há preconceito. Para gente o que importa é o tempo que o funcionário tem na empresa e sua função. Não importa a questão do sexo. Os salários são

os mesmo. Por isso, que não há necessidade de elaborar uma política para combater a discriminação.

Para Bento (2000), as condições para a reprodução das desigualdades no trabalho são extremamente propícias, não sendo suficiente para o fim das discriminações que as empresas simplesmente proclamem suas intenções de não discriminar. Bento (2000, p. 13) diz que é preciso fazer mais, “[...] é preciso criar procedimentos e normas administrativas para prevenir a ocorrência da discriminação e promover ações que busquem igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho”.

Barros e Mendonça (1995) fizeram uma pesquisa sobre a diferença salarial entre homens e mulheres e não encontraram outra razão a não ser o preconceito para que tal diferença existisse. Estes autores dizem que “[...] como decorrência da falta de poder explicativo da discriminação alocativa e dos diferenciais de produtividade, tem-se que a quase totalidade do diferencial salarial por gênero deve ser encarada como discriminação salarial”. Os autores concluíram que o nível salarial das mulheres com as mesmas características e ocupando os mesmos cargos que os homens é cerca de 40% inferior ao dos homens.

Bento (2000) comenta sobre a discriminação institucional, aquela que não está escrita, mas que acontece dentro das empresas sem o menor pudor. O conceito de discriminação institucional, segundo Bento (2000, p. 21), forma-se da idéia de que o racismo subjacente aos comportamentos individuais, coletivos, ou institucionais faz parte da lógica das sociedades racistas, “[...] onde comportamentos aparentemente livres de preconceitos podem gerar conseqüências negativas para os membros dos grupos sociais discriminados”.

O gerente administrativo-financeiro diz que a empresa oferece oportunidades iguais para homens e mulheres. Para ele, a desigualdade é uma questão social e não um fator imposto pela empresa, ou seja, esta só reflete o que existe na sociedade a que ela pertence.

Eu acho que a empresa oferece oportunidades iguais. A questão do preconceito existe em todos os lugares e estão ligadas às pessoas. São questões sociais, as questões das outras responsabilidades que a mulher carrega fora do seu trabalho.

As normas escritas da organização e a política de recursos humanos têm um importante papel na definição de oportunidades. São elas que ditam as regras de uma promoção. O problema é que nem todas as regras são seguidas e que algumas das decisões são subjetivas. Quando isso acontece é que a mulher acaba ficando em desvantagem. Embora acreditem que as oportunidades na empresa são iguais para homens e mulheres, elas admitem que enfrentam mais obstáculos no caminho do crescimento profissional do que os homens, e que muitas delas não conseguem alcançar o sucesso devido a esses obstáculos.

Por mais que seja dito que as oportunidades são iguais, na prática isso não ocorre. Para algumas contadoras entrevistadas, algumas das responsabilidades que a mulher tem fora do trabalho acabam pesando no momento de uma promoção. E a prova, segundo elas, está lá para quem quiser ver. Basta verificar a quantidade de mulheres em cargos de chefia e comparar com a quantidade de mulheres que trabalham na empresa.

Elas acreditam que se houver um homem e uma mulher com currículos muito bons, o homem ainda leva vantagem. Ou seja, para uma mulher ganhar uma concorrência, ela precisará ser muito melhor que o homem. Se for simplesmente igual, estará fora.

O sonho de seguir uma carreira gerencial na empresa vai se desfazendo com o tempo, devido às dificuldades encontradas no caminho. As mulheres sabem que são capazes de estar em cargos mais elevados, de assumirem posições de controle na empresa, mas têm consciência da dura realidade em que vivem. Chega um momento em suas vidas que percebem que uma luta tão árdua não as levará ao crescimento que tanto esperam, o que gera frustração muito grande, quando percebem, principalmente, que homens muito menos competentes conseguem ser promovidos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Historicamente, desde os primeiros agrupamentos humanos que a mulher sempre esteve numa posição secundária em relação ao homem. Nos chamados ‘tempos das cavernas’, o que se sabe é que a força física superior do homem se impôs com rigor e eficiência em relação à sua companheira, de forma a deslocá-la a uma situação de submissão e obediência.

Com raras exceções havidas pelas sociedades matriarcais, o mundo patriarcal com idéias machistas preponderava, delegando-se aos homens as atividades de manutenção e proteção da família e à mulher de criadora da prole e titular dos afazeres domésticos.

Com o evoluir da sociedade, especialmente com o advento da criação da máquina a vapor, que fez surgir a famosa revolução industrial no início do século XVIII, as formas de trabalho deixaram de ser especificamente manuais ou artesanais para se inaugurar a era das máquinas, das fábricas e da produção em massa, exigindo uma aglutinação de trabalhadores em torno das indústrias onde homens, mulheres, idosos e até crianças não eram poupados de trabalhos extenuantes e degradantes, tudo com uma única finalidade: a obtenção desenfreada dos lucros, ‘menina dos olhos’ do nascente empresário capitalista.

Foi nessa época que a mulher começou a adentrar no mercado de trabalho, haja vista que os salários oferecidos eram extremamente baixos e insuficientes à manutenção da família, o que exigia a participação de todos para ajudar na sobrevivência da mesma. Assim, forçosamente, a mulher não mais poderia apenas se dedicar aos afazeres domésticos, sendo obrigada a desempenhar uma dupla jornada de trabalho, a doméstica e a da fábrica.

Como o labor nas fábricas exigia demasiado esforço físico, ante as atividades essencialmente manuais que eram desempenhadas, os homens, em virtude de sua maior compleição física, eram mais valorizados, percebendo maiores salários em relação aos idosos, mulheres e crianças que, fisicamente mais fracos, não conseguiam ter o mesmo rendimento e, por isso, eram mais pobremente remunerados.

Ali surgia a histórica diferença de valorização do trabalho entre homem e mulher. Aqueles, mais fortes, e, portanto, mais produtivos, recebiam os melhores salários e ocupavam as melhores posições do mercado, enquanto aquelas, freqüentemente menos produtivas em

virtude da diferença física e da segunda jornada doméstica, com trabalhos mais secundários e salários mais humildes.

No entanto, mais uma vez a sociedade evoluiu e passamos à era da tecnologia, com rápida mecanização, robotização e informatização dos meios de produção que delegaram às máquinas as tarefas manuais mais desgastantes, ficando os humanos com atividades mais intelectuais, quer seja de criação, quer seja de gerenciamento das máquinas produtivas.

Essa mudança de paradigma fez com que o fato gerador da diferença de produtividade do homem versus mulher diminuísse, já que a reconhecida diferença física já não era mais tão importante, pois, como as atividades passaram a ter um cunho muito mais do fruto da inteligência humana, não havia, fisiologicamente falando, qualquer discrepância entre o ser humano masculino e o feminino.

Porém, em que pese a ocorrência desse fato determinante, o substrato cultural da sociedade ocidental era demasiado grande e antigo, fazendo com que séculos e séculos de preconceito para com o trabalho feminino não fosse dissolvido tão rápida e facilmente, insistindo em persistir, em menor escala é bem verdade, até os dias atuais. Ainda não é raro se verificar nas diversas áreas de trabalho, quer seja no primeiro, segundo ou terceiro setor, a nefasta diferença de valorização do profissional em ao seu sexo, restando à grande parte de profissionais mulheres, mesmo com mesma ou até melhor qualificação, posições secundárias ou de pouco destaque acompanhadas de remuneração menos privilegiada.

Obviamente que isso vem mudando ao longo das décadas. Hoje já encontramos mulheres que ocupam posição de líder nas corporações/instituições onde labutam. Tempos mulheres dirigindo verdadeiras potências mundiais como Angela Merkel, primeira-ministra da Alemanha, ou, olhando para o nosso país, destaca-se a ministra Ellen Gracie Northfleet que já presidiu o Supremo Tribunal Federal, órgão da cúpula do Poder Judiciário Nacional. Enfim, em todas as áreas notamos uma crescente invasão das mulheres nos postos mais cobiçados do mundo negocial, fato que vem despertando o interesse de diversos estudiosos que buscam obter a maior quantidade possível de dados sobre esse fenômeno e assim melhor entender a chamada ‘sociedade do conhecimento’ do século XXI.

O presente estudo teve o propósito de investigar as representações dos profissionais da Contabilidade de uma empresa privada de Aracaju, frente às novas demandas do mercado em Sergipe. Também pesquisou as oportunidades de ascensão da mulher contabilista, na empresa supra-referida, em termos de igualdade de oportunidades na ocupação de cargos de direção, por meio da realização de estudo de caso predominantemente qualitativo. Foram realizadas 13 (treze) entrevistas com contadores e contadoras no período de 2008 a 2009.

Na análise dos dados definimos as categorias com base nos autores pesquisados e apresentados nos Capítulos I, II e III, que nos ajudaram a atingir os objetivos específicos a que nos propusemos alcançar com o presente trabalho.

Ao longo do Capítulo IV, apresentamos os resultados da pesquisa relacionados com cada um dos objetivos específicos. Em seguida, formulamos algumas conclusões com base nesses resultados. O objetivo geral proposto pela pesquisa mostrou-se pertinente, uma vez que a utilização de gênero como categoria analítica permitiu demonstrar que ainda há discriminação para com a mulher nas relações profissionais estudadas, ainda que se verifique uma atenuação da mesma em comparação com o final do século passado.

A categoria de análise “O sentido do trabalho, competências e habilidades necessárias ao Contabilista” nos ajudou a compreender como é o trabalho do Contabilista na empresa estudada, assim como ele é influenciado pela evolução tecnológica fortemente presente na área. Ficou evidente na análise das entrevistas que os (as) contabilistas têm conhecimento sobre o modelo de competência exigido pelo mercado de trabalho.

Como ponto de partida, procuramos identificar se as competências desenvolvidas durante o curso de Contabilidade foram determinantes para a colocação dos profissionais no mercado de trabalho, ou seja, se realmente a proposta de formação oferecida pelo curso de graduação estava preparando os futuros contadores para melhor desempenharem suas funções no trabalho, pois, como bem defendeu Zarifian (2001), o exercício da competência se dá em situações práticas de trabalho, e que a formação profissional está diretamente voltada ao desenvolvimento de competências por realmente associar saberes e capacidades de raciocínio a situações reais de trabalho.



Assim, pudemos concluir que o curso de ciências contábeis tem como objetivo o desenvolvimento de competências, porém, esta percepção não é alcançada pelos alunos no decorrer do mesmo, pois não conseguem identificar com precisão quais são os conhecimentos que necessitam adquirir para assim conseguirem, já no mercado de trabalho, desenvolver suas atividades com satisfação. Ademais, identificamos, também, que as próprias competências propostas pelas entidades de ensino superior eram destoantes daquelas exigidas na vida profissional, fato comprovado nas respostas dos entrevistados que afirmavam ter sido a graduação/formação adequadamente desenvolvida ou, em outros casos, totalmente inadequada.

Decerto que o desenvolvimento das competências depende das situações profissionais com as quais os egressos se deparam, logo, o fato de a competência ter sido ou não efetivamente desenvolvida vai depender das futuras atividades realizadas pelos egressos em serviço, além dos conhecimentos, habilidades e atitudes específicos desenvolvidos durante o curso. Isso permite identificar qual o grau de desenvolvimento dessas competências.

Dessa feita, a escola propicia o desenvolvimento de competências, mas elas só são realmente percebidas quando em situações reais de trabalho. Falando de outra forma, as competências são efetivadas no trabalho e a escola tem o papel de ajudar na construção dessas competências, muito embora por diversas vezes a escola se distancie da vida prática, o que leva alguns egressos a concluírem que algumas competências apreendidas na formação sejam inadequadas, enquanto que outros não.

Identificamos nos dados coletados características desse fenômeno, principalmente, no que concerne à questão do serviço Contábil. Esse resultado é condizente com os estudos de Zarifian (2001), vez que o trabalho do Contabilista no âmbito da empresa privada pesquisada já está baseado no modelo de competência.

Além das características específicas exigidas dos seus contadores pela Empresa, foi possível identificar, ainda, aquelas relacionadas à iniciativa, assiduidade, responsabilidade, aprendizagem, criatividade, comunicação, planejamento, resolução de problemas e trabalho em equipe, como características presentes no trabalho do profissional; reforçando o entendimento de que o trabalho do Contabilista é um trabalho que se baseia no modelo de competência.

Para aquele autor, a qualificação deixa de ser entendida como capacidade de realizar tarefas e passa a se definir como capacidade de gerir acontecimentos, geralmente imprevisíveis.

Para identificar as competências necessárias ao trabalho, também foi efetuada a análise documental que, confrontada com a análise da literatura pesquisada, principalmente no que se refere aos autores Zarifian (2001), Vasquez (1968), Ramos (2002), Kuenzer (2000) e Hirata (1994), entre outros, auxiliou na compreensão das indagações de pesquisa. Isso culminou em um rol de conhecimentos, habilidades, atitudes específicas e competências profissionais gerais necessárias ao trabalho do Contabilista.

A comparação das necessidades profissionais do setor entrevistado com a formação dada no curso de Ciências Contábeis permitiu observar que, de modo geral, os entrevistados não consideram a sua formação adequada para as necessidades profissionais do setor. Contudo, principalmente no que se refere ao desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes específicas – que no nosso entender não dão suporte para o desenvolvimento das competências –, os entrevistados identificaram ser necessária uma melhor formação.

Entendemos que, ao confrontarmos o que é desenvolvido no curso de Ciências Contábeis com as necessidades profissionais do mercado, não estamos subordinando a educação ao capital, mas sim criando mecanismos para que as escolas avaliem como está sendo a formação dada nos cursos, bem como as necessidades profissionais do setor. São, reconhecidamente, os valores de formação deste novo tipo de trabalhador: o saber-fazer, o saber-ser, o aprender a aprender, e o aprender a conviver, compondo um conjunto de habilidades e competências, que soam desenvolvidas tanto no espaço de trabalho coletivo como também nas relações construídas em espaços não formais de escolarização e trabalho.

Quanto à categoria de análise “Diferenças de Gênero no trabalho e na formação do Contabilista”, podemos perceber que muito se avançou no caminho para a igualdade entre os sexos em relação à qualificação, em função da permanente luta feminina em busca de espaço e reconhecimento profissional, o que vem assegurando direitos e garantindo novas oportunidades. No entanto, esta invasão da mulher no mercado de trabalho ainda não permitiu

desconstruir antigos paradigmas enraizados no exercício profissional da Contabilidade e legitimados pela tradição.

De acordo com o IBGE, nas últimas três décadas, as mulheres expandiram sua participação profissional e já representam cerca de quarenta por cento da população economicamente ativa do país. Porém, a diferença salarial para funções semelhantes continua.

Ainda assim, muitas vezes as profissionais têm que enfrentar não só fortes dificuldades impostas pelo mercado, marcado por uma cultura machista, mas também várias formas de discriminação, exploração e desvalorização de seu trabalho. Isso, além de outras restrições e dificuldades enfrentadas em razão do sexo, como por exemplo, a discriminação na oferta de emprego em relação às mulheres casadas devido à licença à maternidade. Esse fato foi facilmente comprovado quando verificamos que todas as contabilistas entrevistadas eram solteiras e sem filhos, além da resposta do gerente administrativo-financeiro de que preferia contratar homens às mulheres, pois estas poderiam fazer uso do benefício da licença maternidade.

Apesar dos avanços obtidos desde a Constituição de 1988 e das garantias existentes na Consolidação das Leis Trabalhistas, a realidade é que as mulheres ainda sofrem certas restrições em relação ao acesso e ascensão profissional, principalmente no setor privado.

De acordo com esta pesquisa, é triste confirmar que a grande maioria das trabalhadoras entrevistadas é de opinião de que uma gerência financeira deve ser desempenhada por homens. É possível inferir que isso se deva à cultura do patriarcalismo que ainda perdura no País, segundo a qual o poder sempre está nas mãos dos homens.

Apesar de, em geral, as mulheres terem mais anos de estudo que os homens e ainda assim continuarem ganhando menos que eles, de acordo com pesquisas do IBGE, elas buscam um processo de modificação desse contexto. Usam como trunfo, o aprimoramento nos estudos através de cursos de pós-graduação - especializações, mestrados e doutorados - que se tornaram indispensáveis para a profissional que busca uma posição de destaque, e para conquistar definitivamente um espaço justo nessa realidade cada vez mais competitiva.

O certo é que os fatores para a reprodução das desigualdades de gênero precisa ser explorado, de forma a trazer uma luz quanto à sua origem e relação entre as diversas instituições da sociedade. Mas, estabelecer a igualdade de tratamento não é tarefa simples, pois exige mudança cultural, além de ações de caráter institucional governamental.

Torna-se fundamental a participação justa de ambos os sexos na administração privada e pública, e em todas as esferas do poder para que não só os homens tenham a oportunidade de administrar, formular conceitos e até mesmo leis, feitas sob a ótica daqueles que as elaboram; já que as mulheres hoje fazem parte efetivamente do mercado de trabalho.

Diante da fácil constatação de que a profissional ainda precisa provar sua competência e eficiência muito mais que os homens, é relevante que esta questão seja amplamente discutida sob o enfoque do gênero, para que a sociedade caminhe mais rapidamente rumo à reorganização, e assim atenda a dinâmica da reestruturação produtiva.

Quando o sexo feminino reivindica maior participação, é porque entende que o mundo precisa ser repensado sob outra ótica, aquela em que haja o respeito pela dignidade e pela diversidade, e não a relação de dominação, fazendo da luta por igualdade entre os gêneros um espaço privilegiado para construção de relações sociais mais justas.

É preciso superar as disparidades entre homens e mulheres ainda na infância, quando do acesso de meninos e meninas à educação formal. Essa é a base para capacitar as mulheres a ocupar papéis cada vez mais ativos na economia e na política do país.

No Brasil, é necessário combater o preconceito e ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e na sua capacitação para funções especializadas. É preciso oferecê-las oportunidade de melhores empregos, de iguais salários quando desempenha as mesmas funções dos homens, de acesso a cargos de direção, já que o nível de escolaridade das mulheres já é maior que o dos homens, e elas são quase metade da população economicamente ativa.

Falar de gênero é falar da construção cultural e simbólica das relações entre mulheres e homens. É preciso, portanto, pensar não em mulheres e homens biologicamente diferenciados, mas em feminino e masculino como construídos a partir de relações sociais fundadas nas diferenças entre os sexos.

Para entender o feminino na perspectiva de indivíduo/coletivo, é preciso compreender o conhecimento e sua singularidade no conjunto da vida social. De certa forma, ela ainda não se vê como o outro na relação, mas como extensão do outro. Porém, ela se constitui, na atual conjuntura, protagonista de muitas lutas de resistências e reivindicações. Através de sua inserção nos movimentos, as mulheres contestam o instituído, buscando tecer uma nova prática política que se norteie a partir da análise e do ataque das relações de dominação-exploração presentes nas relações sociais.

A educação deve preparar mulheres e homens para um juízo crítico das alternativas propostas pela elite e dar a possibilidade de escolha do próprio caminho. Ela tem, em princípio, como finalidade, promover mudanças desejáveis e relativamente permanentes nos indivíduos, e que estas venham a favorecer o desenvolvimento integral do homem e da sociedade. Portanto, se faz mister que a educação atinja a vida das pessoas e da coletividade em todos os âmbitos, visando à expansão dos horizontes pessoais, o desenvolvimento bio-psico-social do sujeito, além da observação das dimensões econômicas e o fortalecimento de uma visão mais participativa, crítica e reflexiva dos grupos nas decisões dos assuntos que lhes dizem respeito.

Este estudo indica a emergência de novas perspectivas de compreensão das diferenças e das identidades culturais nas práticas educativas, especialmente no mundo contábil. Para além de uma compreensão estereotípica rígida, hierarquizante, disciplinar, normalizadora da diversidade cultural, emerge o campo híbrido, fluido, polissêmico, ao mesmo tempo trágico e promissor da diferença, que se constitui nos entrelugares e nos entreolhares das enunciações de diferentes sujeitos e identidades socioculturais.

Por meio de uma discussão acerca dos limites e possibilidades de cada abordagem, o texto convidou a leitora e o leitor a uma utilização crítica do conceito de gênero, especialmente para a análise e a intervenção sobre questões que envolvam as relações de gênero no mundo do trabalho, com ênfase na Contabilidade.

A idéia do texto é mostrar que o impacto de mudanças no mundo do trabalho só podem ser percebidas (e tratadas) adequadamente em uma perspectiva de gênero, dando atenção não apenas à posição das mulheres dentro de relações de trabalho, como também, observando igualmente o impacto que essa posição traz para a forma como homens e

mulheres operam relações de gênero no seu cotidiano a partir de uma referência vivida no mundo do trabalho.

Este ensaio sobre “Abordagem de Gênero no Trabalho no campo da Contabilidade no estado de Sergipe” levantou questões teórico-metodológicas, considerando que a identidade de gênero se constitui ao longo de toda a vida em todas as áreas em que transita uma pessoa. Ademais, o jogo do poder implícito nas relações entre gêneros concretiza-se no âmbito laboral, em sua divisão, que produz e reproduz a relação de dominação e subordinação. Nesse contexto, no espaço e tempo desta pesquisa, evidencia-se que a subordinação feminina e a divisão sexual do trabalho não podem ser analisadas separadamente.

Desse modo, por via desse singelo estudo, foi possível concluir que a desigualdade por gênero, mesmo que velada, é um fator presente na empresa pesquisada, contudo, poucas das contabilistas entrevistadas possuíam essa consciência, o que nos leva a constatar que mesmo diante dos avanços e conquistas das mulheres na profissão contábil, ainda são muitos os obstáculos a serem superados.

Entendemos, finalmente, ser da educação o papel primordial na modificação desse cenário, no sentido de conduzir o educando a aprender a intervir no mundo e lutar constantemente contra qualquer forma de discriminação e dominação econômica dos indivíduos ou classes sociais, sem esquecer a importância do Estado no desenvolvimento de políticas que busquem a efetivação do almejado e universalmente protegido princípio da igualdade.

## REFERÊNCIAS

ABRANTES, José Serafim. **O papel da informação contábil num mundo globalizado.** In: Revista Brasileira de Contabilidade. Brasília: CFC, ano xxiii, nº 110, mar/abril, p.6-7, 1998.

ABRANCHES, Sérgio. **Crescimento e desenvolvimento humano.** Revista Veja, Abril, ano 36, nº. 28, p. 30, 16 de jul. 2003.

ALVES, Giovanni. **O novo e precário mundo do trabalho: Reestruturação produtiva e a crise do sindicalismo.** São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho.** São Paulo, Cortez/Unicamp, 2000.

\_\_\_\_\_. **O novo sindicalismo no Brasil.** Pontes, Campinas, 1995.

\_\_\_\_\_. **Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro.** In: ANTUNES, R (org.) Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos. São Paulo, Boitempo, 1997.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo, Boitempo Editorial, 1999.

\_\_\_\_\_. **A desertificação neoliberal no Brasil (Collor, FHC e Lula).** Campinas, SP, Autores Associados, 2004.

ARENDDT, Hannah. **A condição humana.** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

ARNOT, Madeleine. **A feminist perspective on the relationship between family life and school life.** *Jornal of Education.* Boston, v.166, n. 1. march, 1984, p. 2-24.

AZEVEDO, Fernando de. **Introdução ao estudo da cultura no Brasil**. In: A cultura brasileira. São Paulo: Edições Melhoramentos, 1976. 5ª Edição.

-----**As origens das instituições escolares**. In: A cultura brasileira. Parte III – A transmissão da cultura. 6ª. Ed. Brasília: Editora UNB, 1996.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1995.

BARROS, R. P.de, MENDONÇA, R. S. P. de. **Uma avaliação da qualidade do emprego no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 1995 .

BENTO, Maria A. S. Igualdade e Diversidade no Trabalho. In: BENTO Maria A. S.(org.). **Ação Afirmativa e Diversidade no Trabalho: desafios e possibilidades**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

BERGER, Johannes, OFFE, Claus. **A dinâmica do desenvolvimento do setor de serviços**. In: OFFE Claus. (Org.).**Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho**. Rio de Janeiro: Tempo Universitário, 1991. v. 2. (Biblioteca Tempo Universitário, 89. Séries Estudos Alemães.).

BERGER, P., LUCKMANN, T. A Construção social da realidade. Petrópolis: Vozes, 1978.

BOURDIEU, Pierre. **Novas reflexões sobre a dominação masculina**. In: LOPES, Marta J. M., MEYRE, Dagmar, WALDOW, Vera R. (Orgs.), Gênero e saúde. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

BOYER, R. **La flexibilit   du travail en Europe: une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 a 1985**. Paris. La Découverte, 1986.

BRANCO, José Corsino Raposo Castelo. **O profissional contábil na era do conhecimento**. Disponível em: <<http://www.aespi.br/revista/contabil.htm>.> Acesso em 17 de setembro de 2008.



BRUSCHINI, Cristina. **Gênero e Trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?** (Brasil, 1985/95). In: ROCHA, Maria I.B. (org). Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios. São Paulo, 2000.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede** (A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura). São Paulo: Paz e Terra, vol. 1, 3. ed., 1999. 617 p.

CHINELLI, Filipina e PAIVA, Elizabeth. **Emprego e Crescimento do Setor Terciário**. In: Contemporaneidade e Educação. São Paulo, ano IV, n.6, 2º Semestre/1999, p.49-60.

CORIAT, B. **Pensar pelo avesso – o modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro, Revan/Ufrj, 1994.

COSTA, Ana Alice de Alcântara. **As donas do poder: mulher e política na Bahia**. Salvador: NEIM/UFBA, 1998.

CRUZ, Maria Helena Santana Cruz. **Trabalho, Gênero e Cidadania: Tradição e Modernidade**. Aracaju: Editora UFS, 2005.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (Des)-fordisando a fábrica. Um estudo do complexo petroquímico da Bahia**. Salvador: Edufba, 1999.

DRUCKER, P. **Administrando para o futuro – Os anos 90 e a Virada do Século**. São Paulo: Pioneira, 1998.

ENGUITA, M. F. A ambigüidade da docência: entre o profissionalismo e a proletarização. **Revista Teoria e Educação** “Dossiê: interpretando o trabalho docente”, Porto Alegre, n.4, 1991, p.41-61.

ENRIQUEZ, E. O vínculo grupal. In: LÉVY, A. et alii. **Psicossociologia - análise social e intervenção**. Perópolis: Vozes, 1996, p. 56-69.

FAGUNDES, Tereza Cristina Pereira Carvalho. **Pedagogia: escolha marcada pelo gênero.** 2001. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia. Salvador.

FIGUEIREDO, S.; CAGGIANO, P. C. **Controladoria: teoria e prática.** 2ªed. São Paulo: Atlas, 1997.

FLEURY, A., FLEURY, M. T. L. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências.** 2ªed. São Paulo: Atlas, 2001.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder:** Rio de Janeiro: Graal, 1985.

FRANCO, Maria Laura P. B. **Análise de Conteúdo.** Brasília: Plano Editora, 2003.

FREIRE, P. **Pedagogia do Oprimido.** 20 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Educação e a crise do capitalismo real. Cortez Editora. 1995.

GADREY, Jean. **Emprego, produtividade e avaliação do desempenho dos serviços.** In: Seminário Temático Interdisciplinar, Os Estudos do Trabalho: Novas Problemáticas, Novas Metodologias e Novas Áreas de Pesquisa. São Paulo, USP/UNICAMP/CEBRAP, 1999.

GALEAZZI, Irene M. S. et al. **Mulheres trabalhadoras: a chefia da família e os condicionantes de gênero.** Mulher e Trabalho, Porto Alegre: FEE, v.1, p.61-68, 2003.

GIDDENS, Anthony. **A transformação da intimidade. Sexualidade, Amor e Erotismo nas Sociedades Modernas,** 1992.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** São Paulo: Editora Atlas S.A. 1999. 206 p.

GOMES, Josir Simeone. **A linguagem contábil – a escola italiana x escola americana**, in: RBC, 57, 1986, p. 22. Brasília – DF.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 10 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2005.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HELOANI, R. **Organização do Trabalho e Administração – Uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Cortez, 1994.

HYPOLITO, A. L. M. Processo de trabalho docente - uma análise a partir das relações de classe e gênero. **Dissertação de Mestrado**. Belo Horizonte, FaE/UFMG, 1994.

HIRATA, Helena e KERGOAT, Daniele. **A Classe Operária tem dois sexos**. Tradução de Estela dos Santos Abreu. In. Estudos Feministas, Ano 2, 1º Semestre. N.1/94, 1994, pp. 93-100.

HIRATA, Helena. **Por quem os sinos dobram? Globalização e divisão sexual do trabalho**. In: EMÍLIO, Marli (org). TEIXEIRA, Marilane, (org.). Trabalho e Cidadania ativa para as mulheres. São Paulo: Coleção Coordenadoria Especial da Mulher, 2003.

HOFFMAM, Rodolfo; LEONE, Eugênia Troncos. **Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002**. Disponível em: <<http://www.face.ufmg.br/novaeconomia/sumarios/v14n2/140202.pdf>> Acesso em 17 de setembro de 2008.

JODELET, D. Representações sociais : um domínio em expansão. In: JODELET, D. (org.). As Representações sociais. Rio de Janeiro: Eduerj, 2002, p.17-44.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. In: Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas/ EMÍLIO, Marli (org.) TEIXEIRA, Marileine (org.), NOBRE, Miriam (org.). São Paulo: Coleção Caderno da Coordenadoria Espacial da mulher.p.55-66, 2003.

KUENZER, Acácia. **Ensino médio: construindo uma proposta para os que vivem do trabalho.** São Paulo: Cortez, 2000.

KUENZER, A. **Educação profissional: novas categorias para uma pedagogia do trabalho.** Rio de Janeiro, Boletim Técnico de Senac, v. 28, n.2, maio/ago., 2002, p. 7 e 8.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis.** 2ª. ed. São Paulo: Atlas, 1991. 249p.

LAVINAS, Lena. **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos.** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. Texto para discussão n.826, 2001.

LEITE, Carlos Eduardo Barros. **A evolução das ciências contábeis no Brasil.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005. 1ª Edição.

LEITE, M.P. **Modernização tecnológica e relações de trabalho.** In: FERRET, C. J. et alii. Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate interdisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994, p. 36-53.

LEITE, M. de P. A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional. *Novos Estudos Cebrap*, São Paulo, n. 45, p. 32-58 jul. 1996.

LIMA JUNIOR, Luiz Pereira de. **Gênero e Educação.** *Conc. João Pessoa*, v.4, nº 6, 2001. Disponível em: [http://www.adufpbjp.com.br/publica/conceitos/6/art\\_01.PDF](http://www.adufpbjp.com.br/publica/conceitos/6/art_01.PDF).

LIMA, Francisca das Chagas. **O Novo Paradigma Técnico-Produtivo e a Qualificação do Trabalhador.** In: SOUSA , Antonia de Abreu, OLIVEIRA, Elenilce Gomes de. *Educação profissional: análise contextualizada (Orgs) – Fortaleza : CEFET-CE, 2005.*

MACHADO, L. R. S. **A educação e o desafio de novas tecnologias**. In: FERRET, C. J. et alii. *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate interdisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1996, p. 165-184.

MACHADO, Lia Zanotta. **Perspectivas em confronto: relações de gênero ou Patriarcado contemporâneo?** Brasília, 2000.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Empresarial**. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manuscritos econômicos e filosóficos**. In: FROMM, E. *Conceito marxista do homem*. Rio de Janeiro: Zahar, 1970.

MARX, Karl. **O Capital. Livro 1**. Vol. 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1971.

MARX, K. **O capital**. São Paulo: Abril Cultural, vol.1, t.1, 1983.

\_\_\_\_\_. MARX, K. **O Capital**. Vol. I, tomo 2, São Paulo : Abril Cultural. 1984.

\_\_\_\_\_. **Capítulo VI** inédito de O Capital. São Paulo: Moraes, 1985.

MATTOSO, J. **A Desordem do Trabalho**. São Paulo, Scritta, 1995.

MINAYO, M.C.S. et all. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro, Vozes, 1994.

MINAYO, M.C. de. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 4ª ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 1996.

MOSCOVICI, Serge. Prefácio. In: GUARESCHI, P.; JOUCHELOVITCH, S. (Orgs.). **Textos em representações sociais**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1995. p. 17-25.

MOSCOVICI, S. **Des représentations collectives aux représentations sociales: éléments pour une histoire.** JODELET, D. (org.). Les Représentations sociales. Paris: PUF, 1989, p.62-86.

NASI, Antônio Carlos. **A Contabilidade como Instrumento de Informações, Decisão e Controle da Gestão.** Revista Brasileira de Contabilidade. Brasília. Ano 23 nº 77. Abril/Junho 1994.

NIYAMA, Jorge Katsumi; COSTA, Patrícia de Souza; AQUINO, Dulcineli Régis Botelho. **Principais Causas das Diferenças Internacionais no Financial Reporting: Uma Pesquisa Empírica em Instituições de Ensino Superior do Nordeste e Centro-Oeste do Brasil.** 2005. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/enanpad2005\\_trabs\\_fic\\_a\\_i.html](http://www.anpad.org.br/enanpad2005_trabs_fic_a_i.html)> Acesso em 18 abr 2006.

NUNES, Maria Thetis. **Historia da educação em Sergipe.** Sergipe: Editora Paz e Terra. 1984. Volume 13. Coleção Educação e Comunicação.

OFFE, Claus. **Capitalismo Desorganizado. Transformações Contemporâneas do Trabalho e da Política.** São Paulo: Ed. Brasiliense, 1989.

\_\_\_\_\_(Org.) **Trabalho e Sociedade: Problemas Estruturais e Perspectivas para o Futuro da Sociedade do Trabalho.** Rio de Janeiro: Ed. Tempo Universitário, 2 vols., 1991.

OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado.** São Paulo, Brasiliense, 2.ed.1994.

OLIVEIRA, Eleonora M. **A Mulher, a Sexualidade e o Trabalho.** São Paulo: CUT, 1999.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Sistemas de Informações Contábeis.** São Paulo, 3 ed. Atlas, 2000.

PAIVA, V. **Desmistificação das profissões: quando as competências reais moldam as formas de inserção no mundo do trabalho.** Revista Contemporaneidade e Educação, 1998.

PALMA, Daniel Azevedo. **Perfil da relação profissional entre as empresas de serviços contábeis (ESC) e a micro e pequena empresa (MPE): uma pesquisa de campo na cidade de Unaí (MG)**. In: Revista Brasileira de Contabilidade. Brasília. Ano XXXV nº 160. Julho/Agosto 2006.

PELEIAS, Ivam Ricardo. **Didática do Ensino da Contabilidade**. São Paulo: Editora Saraiva, 2006.

POCHMANN, Márcio. **O emprego na globalização: A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo : Boitempo, 2001.

\_\_\_\_\_. **Reestruturação produtiva: perspectivas de desenvolvimento local com inclusão social**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

QUEIROZ, Maria Isaura Pereira de. **Variações sobre a técnica de gravador no registro da informação viva**. 2. ed. São Paulo: CERU e FFLCH/USP, 1985.

RAMOS, Marise Nogueira. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** São Paulo: Cortez, 2002.

RICHARDSON, Roberto J. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, Alberto Almada. **A importância do professor no ensino e a educação contábil**. Revista do CRCRS, Porto Alegre, v. 17, n. 51, 1988.

ROMITA, Arion Sayão. **A crise do critério da subordinação jurídica: Necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados**. Revista de Direito do Trabalho, ano 31, nº 117, p. 37-59, jan/mar, 2005.

RUBIN, I. I. **A teoria marxista do valor**. São Paulo: Polis, 1987, 293p. (Coleção Teoria e História 13)

SAES, Flávio Azevedo Marques; CYTRYNOWICZ, Roney. **O ensino comercial na origem dos cursos superiores de economia, contabilidade e administração.** Revista Álvares Penteado. São Paulo, v. 3, n. 6, p. 36-59, jun. 2001.

SAFFIOTI, Heleith; Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes – mito e realidade.** Petrópolis: vozes, 1976.

SAFFIOTI, Heleieth I.B. **O poder do Macho.** São Paulo: Moderna, 1992.

SAFFIOTI, Heleieth I.B. **Gênero e Patriarcado.** Inédito, 2001.

SALERNO, M.S. **Trabalho e organização na empresa industrial integrada e flexível.** In: FERRET, C.J. et alii. **Novas tecnologias, trabalho e educação - um trabalho multidisciplinar.** Petrópolis : Vozes, 1994, p. 54-76

SAMPAIO, A.M. **Dicionário de Direito do trabalho.** São Paulo: Editora LTR, 1993.

SAMPAIO, Maria das Mercês Ferreira. **Um gosto amargo de escola.** São Paulo: Educ, 1998.

SANTOS, Neide E. P. dos. **Gestão e certificação de competências no Brasil: Uma análise comparativa de experiências.** Dissertação de Mestrado em Educação – FaE/ UFMG, 2003.

SCHMIDT, Paulo. **O exame de capacitação profissional e habilitação profissional do contador.** Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, v. 24, n. 80, p. 36-40, jan./mar. 1995.

SCORZAFAVE, Luiz Guilherme Dácar da Silva, **Caracterização da Inserção Feminina no Mercado de Trabalho e seus efeitos sobre a Distribuição de Renda.** 2004. Tese (Doutorado em Teoria Econômica) – Curso de Doutorado em Economia, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12138/tde-27102004-095849/>. Acesso em 13 março de 2008.



SCOTT, Joan W. **Gênero: uma categoria útil da análise histórica.** Educação e Realidade, v. 16, nº 2, p.5-22, Porto Alegre, jul-dez. 1991.

SEGNINI, Lilliana R. Petrilli. **Educação e Trabalho:** uma relação tão necessária quanto insuficiente. disponível <http://www.scielo.br/pdf/spp/v14n2/9791.pdf>. São Paulo em perspectiva: 2000. Acesso em 23 out de 2005.

SILVA FILHO, Antonio Mendes da. **A Era da Informação.** Revista espaço acadêmico – ano I – n. 2. jul 2001.

SOUZA, Ana Lúcia Crusoé de. **Os programas próprios de qualificação - requalificação profissional do trabalhador desenvolvidos por empresas do setor têxtil do Estado de Sergipe.** Dissertação (Mestrado em Educação) – Núcleo de Pós-Graduação em Educação, Pró-Reitoria de Pós Graduação e Pesquisa, Universidade Federal de Sergipe, 2005.

TOLEDO, Enrique de la Garza. **La flexibilidad del trabajo en América Latina.** Revista Latino-Americana de Estudos do Trabalho, Trabalho e Sociedade: Desafios Teóricos, [s.1], ano 3, n. 5, p.129-157, 1997.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** Atlas. São Paulo. 1990.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Pesquisa Qualitativa. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas. 1995.

VASQUEZ, A . S. **Filosofia da praxis.** Rio de janeiro, Paz e Terra, 1968, p.185.

VERGARA, S.C. **Começando a definir a metodologia.** In: \_\_\_\_\_. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 2000.

VIANNA, C.; UNBEHAUM, S. **O gênero nas políticas públicas de educação.** Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 34, n. 121, p. 77-104, 2004.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo, Atlas, 2001, p. 135.

WAJNMAN, Simone; QUEIROZ, Bernardo Lanza; LIBERATO, Vânia Cristina. **O crescimento da atividade feminina nos anos noventa no Brasil**. 1998.

Disponível em: <http://www.demog.berkeley.edu/~lanza/docs/abep1998.pdf> > Acesso em 17 de setembro de 2008.

WEBER, Max. **Economia y sociedad. Esbozo de sociologia comprensiva**. México: Fondo de Cultura Econômica, 1992.

### **Legislação**

BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as sociedades por ações.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 7.661, de 21 de junho de 1945. Lei de Falências.

\_\_\_\_\_. Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964. Estatui normas gerais de direito financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.

CFC – Conselho Federal de Contabilidade. Resolução nº 1.060/05, de 09 de dezembro de 2005. Dá nova redação à NBC P 4 – Norma para a educação profissional continuada.

CVM – Comissão de Valores Mobiliários. Instrução nº 308, de 14 de maio de 1999. Dispõe sobre o registro e o exercício da atividade de auditoria independente no âmbito do mercado de valores mobiliários.

CVM – Comissão de Valores Mobiliários. Nota Explicativa CVM Nº 9/78. Ref.: Instrução CVM nº 04/78, que dispõe sobre as Normas relativas ao Registro de Auditor Independente na Comissão de Valores Mobiliários.

## **APÊNDICES**

## Apêndice A – Roteiro de Entrevistas

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA  
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
MESTRADO EM EDUCAÇÃO**

### **PESQUISA – CONTADORES**

#### **I – IDENTIFICAÇÃO PESSOAL**

- a) Sexo:
  
- b) Idade:
  
- c) Estado Civil:
  
- d) N° de filhos:

#### **II – ESCOLARIDADE:**

Graduação:     ano     ;             Instituição

Pós-graduação (*lacto sensu*: aperfeiçoamento; especialização; *stricto-sensu*: mestrado; doutorado; pós-doutorado)

#### **II – TRAJETÓRIA DE TRABALHO – experiências anteriores – primeiro emprego**

#### **III – SITUAÇÃO PROFISSIONAL ATUAL**

- a) Forma de contrato - Regime de trabalho atual;
- b) Tempo de trabalho na empresa;
- c) Cargo/função;

- d) Remuneração média/mensal;
- e) Atividades desenvolvidas no trabalho

### **III– SENTIDO DO TRABALHO, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES NECESSÁRIAS AO TRABALHO DOS CONTABILISTAS**

- a) Qual o significado do trabalho na Contabilidade para você? (aspectos positivos/negativos, condições de autonomia no trabalho).
- b) Diante das mudanças no mundo do trabalho, como, você percebe, são colocadas novas demandas de perfis profissionais para o contabilista?
- c) Quais os conteúdos, qualificações e competências necessários para o trabalho qualificado do contabilista?
- d) Quais são os seus projetos/expectativas de formação profissional?
- e) Quais são os desafios profissionais enfrentados pelos contabilistas?

### **IV – DIFERENÇAS DE GÊNERO NO TRABALHO E FORMAÇÃO**

- a) Qual a política de contratação utilizada em sua empresa?
- b) Quais as principais ações de políticas de recursos humanos desenvolvidos pela empresa?
- c) Há oportunidades de capacitação profissional para homens e mulheres. Existem diferenças?
- d) Quais fatores contribuem para a crescente ampliação do trabalho de mulheres no campo da Contabilidade?
- e) Como é vista a participação feminina pelos colaboradores – vantagens e desvantagens.
- f) Quais as competências/qualificações mais valorizadas no contexto atual do trabalho da Contabilidade? Na empresa, quais são as necessárias às contabilistas?
- g) Na empresa há desigualdades salariais entre homens e mulheres que exercem cargos iguais ou equivalentes?
- h) Em se tratando de cursos/treinamentos, quais os cursos oferecidos aos contabilistas pela empresa?
- i) A empresa desenvolve alguma política visando estimular a diversidade de gênero e equidade entre os sexos, assim como combater diferentes formas de preconceito?

## Apêndice B – Roteiro de Entrevistas

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA  
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
MESTRADO EM EDUCAÇÃO**

### **PESQUISA/ GERENTE FINANCEIRO**

#### **I – IDENTIFICAÇÃO PESSOAL**

- e) Sexo:
  
- f) Idade:
  
- g) Estado Civil:
  
- h) Nº de filhos:

#### **II – ESCOLARIDADE:**

Graduação:     ano     ;             Instituição

Pós-graduação (*lacto sensu*: aperfeiçoamento; especialização; *stricto-sensu*: mestrado; doutorado; pós-doutorado)

#### **II – TRAJETÓRIA DE TRABALHO – experiências anteriores – primeiro emprego**

#### **III – SITUAÇÃO PROFISSIONAL ATUAL**

- f) Forma de contrato - Regime de trabalho atual;
- g) Tempo de trabalho na empresa;

- h) Cargo/função;
- i) Remuneração média/mensal;
- j) Atividades desenvolvidas no trabalho

### **III– SENTIDO DO TRABALHO, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES NECESSÁRIAS AO TRABALHO DOS CONTABILISTAS**

- a) Qual o nº de funcionários da empresa? Do setor de Contabilidade?
- b) Qual o grau de escolaridade exigida pela empresa para contratar um funcionário para trabalhar no setor contábil/fiscal? Mesma escolaridade para homens e mulheres?
- c) Qual a média salarial no setor contábil?
- d) Em relação aos candidatos a essa empresa que atributos eles devem apresentar em relação a Competências, Experiências, Comportamentos e Habilidades? Há diferenças para homens e mulheres?

### **IV – DIFERENÇAS DE GÊNERO NO TRABALHO E NA FORMAÇÃO DO CONTABILISTA.**

- a) Qual a política de contratação utilizada em sua empresa?
- b) Quais as principais ações de políticas de recursos humanos desenvolvidos pela empresa?
- c) Há oportunidades de capacitação profissional para homens e mulheres. Existem diferenças?
- d) Como é vista a participação feminina pelos colaboradores – vantagens e desvantagens.
- e) Existe programa de Plano de Cargos e Salários na empresa?
- f) O que pensa sobre a nova lei quanto à Licença a Maternidade?
- g) Em se tratando de cursos/treinamentos, quais os cursos oferecidos aos contabilistas pela empresa?
- h) A empresa desenvolve alguma política visando estimular a diversidade de gênero e equidade entre os sexos, assim como combater diferentes formas de preconceito? Se há, gostaria que você contasse como foi que começou a utilizar essa proposta habitualmente?
- i) Qual a maneira que você considera mais adequada ou correta de combater as diferentes formas de preconceito aqui na empresa?