



A HISTÓRIA DA CONTABILIDADE E A EVOLUÇÃO DA MULHER: EMPODERAMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL FEMININO¹

Gleickely Reis Silva²

Analice Sousa Gomes³

RESUMO: A mulher vem se fortalecendo e profissionalizando como nunca antes observado. Os obstáculos históricos foram superados ou minimizados de modo que novos horizontes pudessem ser vislumbrados e atingidos por novas profissionais. A constituição histórica social do mercado de trabalho marginalizou as mulheres por longo período, afastando qualquer tentativa ou menosprezando as superações femininas. Ocorre que a insistência, persistência e profissionalismo, características que as mulheres possuem de maneira singular, fez com que o mercado tornasse mais acessível ao trabalho da mulher, e mais até, que o mercado de trabalho necessitasse destas profissionais. O escopo deste artigo científico é analisar a trajetória sociocultural da contabilidade e da mulher, de modo a culminar na situação relativa à atuação da mulher contabilista no mercado de trabalho. O presente trabalho é desenvolvido através da pesquisa bibliográfica e documental, sendo utilizado ainda o método lógico de organização dialético-dedutivo, pois possui abordagem do aspecto geral para o particular. Inferiu-se da pesquisa que a mulher tem se destacado academicamente e no meio laboral, de modo a romper paradigmas, ultrapassar preconceitos e alcançar objetivos antes imagináveis em decorrência dos limites impostos.

PALAVRAS-CHAVE: História da Contabilidade. Mercado de Trabalho. Mulher Contabilista.

ABSTRACT: Women are becoming stronger and more professional than ever before. Historical obstacles were overcome or minimized so that new horizons could be envisioned and reached by new professionals. The historical social constitution of the labor market has marginalized women for a long period, dismissing any attempt or underestimating female overcoming. It turns out that the insistence, persistence and professionalism, characteristics that women have in a unique way, made the market more accessible to women's work, and even more so, that the labor market needed these professionals. The scope of this scientific article is to analyze the socio-cultural trajectory of accounting and women, in order to culminate in the situation regarding the performance of women accountants in the labor market. The present work is developed through bibliographic and documentary research,

¹ Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Jussara/FAJ, como parte obrigatória para obtenção do Grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

² Graduanda do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Jussara. E-mail: gleickelyreissilva@gmail.com.

³ Professora Mestra em Letras e Linguística pela Universidade Federal de Goiás. Graduada em Letras pela Universidade Estadual de Goiás. E-mail: analice-jussara@hotmail.com.

being still used the logical method of dialectic-deductive organization, since it has an approach from the general aspect to the particular. It was inferred from the research that women have excelled academically and in the work environment, in order to break paradigms, overcome prejudices and achieve goals previously imaginable due to the imposed limits.

KEYWORDS: Accounting History. Labor market. Accountant Woman.

1 INTRODUÇÃO

A contabilidade ao longo do tempo mostrou-se indispensável. Ainda que tenha havido a divisão entre pessoa jurídica e pessoa física, a contabilidade manteve-se, em outras palavras, ao contribuir com o gerenciamento das atividades financeiras a contabilidade demonstrou sua eficácia, tornando-se uma ciência consolidada, com diversos campos de atuação, e que, em meio à globalização digital, tem vivenciado verdadeira expansão tecnológica.

Assim como ocorrido em todos os segmentos do mercado de trabalho, na vertente contábil a mulher também foi menosprezada. E por este motivo sua inserção como profissional contadora é considerada recente, embora, de fato seja significativa. Neste sentido faz-se lógico traçar um paralelo entre a história da contabilidade e da mulher como profissional da área, vez que tal profissão é considerada, erroneamente, masculina.

As exigências e mudanças integrantes de um contexto globalizado requerem da mulher contabilista maior atenção a sua volta. A representatividade feminina no mercado de trabalho se mantém em crescente desenvolvimento, adquirindo, portanto, papel importante e que deve ser reconhecido. Dessa forma, o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho não ocorreu automaticamente, e sim, mediante inteligência e persistência, de modo a ultrapassar barreiras.

A busca pela participação efetiva da mulher ocorre em movimentos sociais, religiosos, políticos e comunitários. O fato é que, a todo o momento, a mulher necessita se reafirmar, provar seu valor e, sobretudo, lutar por um justo tratamento igualitário. Ao longo do tempo e com a transposição de grandiosas barreiras, o direito ao trabalho extra-lar fez com que a mulher experimentasse a independência financeira, e desde então, o mercado de trabalho e a sociedade como um todo nunca mais regressou ao seu *status quo*.

Por esse viés, a presente análise é desenvolvida através do método de pesquisa qualitativa de cunho teórico-bibliográfico, baseando-se, principalmente, nos conhecimentos dos seguintes autores: Luciana Cramer (2009), Guacira Lopes Louro (1996), Patrícia

Tramontin Tonetto (2012), dentre outros. E ainda, através da pesquisa bibliográfica e documental, que consiste na análise de obras, monografias, artigos científicos e revistas especializadas que abordam o crescimento da mulher no mercado de trabalho, de modo especial da mulher contabilista.

Dessa forma, o presente artigo tem por objetivo discutir o percurso da contabilidade como campo profissional e a inserção da mulher na ciência contábil, formando um paralelo entre as histórias e evolução de tais, demonstrando, desse modo, a importância da mulher no mercado de trabalho e no contexto de atuação contábil.

2 A HISTÓRIA DA CONTABILIDADE: ASPECTOS GERAIS

Normalmente afirma-se que Frei Luca Pacioli foi responsável pelo nascimento da contabilidade, através de sua obra *La Summa de Arithmetica, Geometria, Proportioni et Proportionalità*. Todavia, descobertas arqueológicas remontam o surgimento da contabilidade ao período pré-histórico. O desenvolvimento da contabilidade como ramo do conhecimento pode ser subdividido, em quatro períodos, quais sejam: a) mundo novo; b) sistematização; c) literatura; e, d) científico (SÁ, 1997, p. 13-14).

Quanto à contabilidade no primeiro período, entende-se que o mesmo perdurou dos primórdios da humanidade até o ano de 1.202 da era cristã. Considerando as primeiras civilizações existentes há aproximadamente seis mil anos, iniciando o movimento de formação das sociedades, sendo a primeira a da Mesopotâmia, em 3.500 a.C. (SCHMIDT, 2000, p. 11). Com o desenvolvimento das civilizações da época, excedentes agrícolas criaram vagas de emprego junto à manufatura e ao comércio. Iniciava-se a urbanização da humanidade.

A partir de então o sistema político formou-se, tendo primordialmente, duas classes: a governante e os governados. Através da exploração econômica do trabalho alheio, da cobrança de impostos mediante controle político, militar e religioso, a classe governante iniciou a monopolização das riquezas (BUESA, 2010, p. 01). O sistema possuía o controle de riquezas, o qual era realizado pelos escribas, pessoas treinadas para tal fito.

A evolução do trabalho e da escrita possui ligação direta com a contabilidade. No que se referem à escrita os signos foram sendo simplificados ao longo do tempo, a escrita cuneiforme, por exemplo, surgida na Mesopotâmia, consistia em escrever na argila com um estilete em forma de cunha, tal sistema perdurou por bastante tempo e foi considerado bem-

sucedido (PINSKY, 2003, p. 65). Com a numeração ocorreu processos semelhantes.

A priori fazia-se um traço para cada unidade numérica, porém, com o aumento da quantidade de unidades a necessidade de determinar sinais específicos para números maiores se tornou latente, assim, surgiu o sistema decimal. Todavia, o sistema sexagesimal foi predominantemente utilizado, sendo, por exemplo, a linguagem numérica da Suméria por volta dos anos 2.500 a.C. (BUESA, 2010, 10). No período mais elementar da escrita, os Incas, povo peruano, utilizavam o *quippus* para fazer contas, que nada mais eram que cordinhas com fios coloridos (HIGOUNET, 2003, p. 52).

A escrituração contábil nasceu antes mesmo que a escrita comum aparecesse, ou seja, o registro da riqueza antecedeu aos demais, como comprovam os estudos realizados sobre a questão, na antiga Suméria. Quando se adentra na história da contabilidade, quatro mil anos a.C., aproximadamente, em uma época em que não havia moeda, escrita formal e até os números, observa-se o homem pastor, executando uma contabilidade rudimentar, tentando refletir quanto aumentou seu rebanho de um inverno para o outro, comparando o número de pedrinhas entre os dois períodos. A rigor, o homem fez um inventário há um ano e outro inventário agora. [...] De forma muito rudimentar, poderíamos dizer que os inventários estariam correspondendo aos balanços anuais (IUDÍCIBUS & MARION, 2002, p. 23).

Até o século XV diversos mecanismos rudimentares eram utilizados para dar forma à escrita, foi então que, com a invenção da imprensa e a criação de máquinas de escrever, os instrumentos manuais foram substituídos. Neste sentido, juntamente com toda a trajetória da escrita, a contabilidade foi se manifestando de forma empírica (BUESA, 2010, p. 02).

O Segundo período, chamado como Era da Sistematização, possui início em 1.202, principalmente em razão da formação do processo das partidas dobradas, e perdurou até 1494 (SCHMIDT, 2000, p. 85). Trata-se de uma evolução do sistema rudimentar praticado no Oriente Médio no período compreendido de 8.000 a 3.000 a.C., neste sistema fichas de barro com incisões que indicavam, por exemplo, a quantidade de rebanho existente, eram armazenadas em envelopes, os quais continham pelo lado de fora registros que identificavam o seu conteúdo. Colocar as fichas nos envelopes era o mesmo que registrar os ativos, atualmente conhecido como débito de entrada. E por do lado de fora os dados de identificação de cada ficha, seria a atual entrada de crédito (SÁ, 1997, p. 69).

Na Era da Sistematização, ocorrida na Toscana, como uma releitura do sistema acima referido, a difusão das partidas dobradas perdurou até o último momento medieval europeu. Com o surgimento do Renascimento, além da renovação das artes e da literatura, a política e a economia das sociedades evoluíram de modo que as realidades sociais propiciavam maior

acúmulo de bens e riquezas, situação que contribuiu para o crescimento da contabilidade (BUESA, 2010, p. 05).

O momento transformador na contabilidade ocorreu com a publicação da obra de Pacioli, outrora mencionada. Antes da referida publicação a contabilidade era baseada na arte de ter e contar, basicamente um cálculo comercial e a escrituração (SCHMIDT, 2000, p. 75). Tratava-se do registro mecânico da conta, a escrituração era fragmentada e desvinculada.

O livro de Luca Pacioli era uma obra de aritmética que continha apenas um tratado, composto por 36 capítulos, falando sobre a parte contábil, sendo a distinção IX, tratado XI, denominado *Tractatus de computis et scripturis*, que tratava do processo das partidas dobradas, conhecido na época como o método de Veneza. Desse tratado, surgiram alguns legados de suma importância para a Contabilidade, como a definição de inventário e explicações sobre como realizar os registros; a organização dos lançamentos contábeis no *memoriale* (livro no qual as operações eram registradas à medida que iam ocorrendo), no *giornale* (livro diário) e no *quaderno* (livro razão) e a autenticação desses livros como meio para evitar fraudes nos registros; o registro de despesas e receitas e proposta de resultado financeiro levantado no final do ano; o confronto entre os lançamentos do razão e do diário; o sistema de partidas dobradas, entre outros, sem esquecer que evidenciava que primeiro deveria vir o devedor e depois o credor (BUESA, 2010, p. 6-8).

A primeira corrente de pensamentos contábeis é o Contismo, e seu precursor é o monge beneditino Ângelo Pietra. Considerado como período pré-científico, mas ainda na era da sistematização, iniciou-se a preocupação com as razões dos conceitos e não somente com a exposição dos fatos.

O contismo, centrado no problema de evidenciar os saldos das contas a receber e a pagar, e seguindo os princípios ditados pelos primeiros trabalhos escritos sobre técnicas comerciais, seguiu a regra de quem recebe deve e quem entrega tem a haver. As contas, na realidade, representam o conjunto de débitos e de créditos que uma pessoa tem em relação a outra. (SCHMIDT, 2000, p. 30)

Por fim, iniciou-se a era científica, com o intuito de estabelecer teorias e aprofundá-las. As correntes científicas a partir da junção de teorias semelhantes entre si. Neste sentido, diversas escolas do pensamento contábil foram sucedendo à outra, de modo que conhecimentos diversos foram unificando-se, até sedimentar em uma influência definitiva na contabilidade enquanto ciência e como a mesma é conhecida atualmente (BUESA, 2010, p. 07).

Com o crescimento da contabilidade enquanto ciência, identificou-se a necessidade da mesma como parte de um sistema econômico e gerencial financeiro. Foi solidificada, tornando-se necessária para a criação de maneiras diversas de administrar, controlar e ajudar

na tomada de decisões gerenciais.

3 A PREDOMINÂNCIA DA ATUAÇÃO MASCULINA

A ideia de gênero é uma construção social que tem como base noções socioculturais do que significa ser mulher e do que significa ser homem (STREY, 1998, p. 52). Por outro lado, pode ser considerada também uma construção social formada através das relações sociais inerentes às diferenças observadas entre os sexos (SCOTT, 1986, p. 1067). Assim, percebe-se que gênero e sexo possuem conceitos diferentes, pois o primeiro diz respeito a uma construção social e cultural, enquanto o último relaciona-se mais com questões biológicas (LOURO, 1996, p. 585).

Para Foucault (1988, p. 68) o biopoder é elementar ao desenvolvimento do capitalismo e a diferenciação decorrente do sexo é um mecanismo do biopoder, relacionando-os. E em função da sistemática capitalista e para mantê-la fez-se útil criar determinações em relação as pessoas, tornando o processo de sujeição dos indivíduos aos valores deste sistema econômico mais fácil. Valores estes que são responsáveis não apenas por manter o costume econômico vigente, mas também por promover a segregação e hierarquização social, solidificando a hegemonia, inclusive de gêneros (SOUZA; BIANCO; JUNQUILHO, 2014, p. 271-272).

A ideia de diferença entre os corpos dos homens e das mulheres tornou-se universal, passando a considera-la natural, como se o certo fosse realmente haver esta diferenciação. A questão é que tal “experiência apreende o mundo social e suas arbitrarias divisões, a começar pela divisão socialmente construída entre os sexos, como naturais, evidentes, e adquire, assim, todo um reconhecimento de legitimação” (BORDIEU, 2010, p. 17).

Utilizar-se da palavra “gênero” como sinônimo de “mulheres” é uma forma de manter as questões que as envolvem de modo mais objetivo com uma perspectiva neutra. A terminologia utilizada cientificamente pelas ciências sociais é proposital, haja vista que desta forma dissocia-se da política do feminismo. Assim, gênero inclui as mulheres, porém não as nomeia (SILVA, 2016, p. 46).

Desta feita, entende-se que “masculino não significa homem, como também feminino não é sinônimo de mulher” (SOUZA; BIANCO; JUNQUILHO, 2014, p. 273). Trata-se de uma produção social que vai além do sexo biológico, sem ter, necessariamente, relação com este. A construção social que coloca diversos sujeitos em uma posição antagônica se mantém

em razão da hegemonia masculina heteronormativa. Homens opostos à mulheres, homens antagônicos à homossexuais, dentre outros.

A depreciação do que não se encaixa no padrão preestabelecido é sumariamente sinônimo de ignorância. Homens que possuem opção sexual pelo mesmo sexo, os *gays*, ao longo da história foram colocados em um lugar sociocultural em que se opunha ao conceito de masculinidade, sendo associados ao feminino (EDWARDS, 2004, p. 89). Todavia, esta realidade se compõe ao vasto grupo de ações decorrentes da misoginia, pois, não há que se falar em um único padrão a ser seguido, principalmente um padrão estético comportamental (SOUZA; PEREIRA, 2013, p. 102).

O ambiente de laborativo produziu ao longo da história a masculinidade ideal, realçando ainda mais, a já existente supremacia masculina, de modo que a dominação iria além do masculino-feminino. A própria dominação entre o masculino hegemônico e as outras formas de masculino passou a ser revelada no ambiente laboral (SOUZA; BIANCO; JUNQUILHO, 2014, p. 269). Neste sentido, certo é que há a ideia de supremacia masculina em todos os locais, todavia, masculinidade não é algo fixo, sendo modificada em decorrência do tempo e lugar.

As questões da vida cotidiana são tomadas como independente do gênero. Todavia, trata-se de hipocrisia sócio cultural. O mesmo acontece com o discurso sobre empreendedorismo, tido como uma atividade plural, em que gênero, raça e credo, por exemplo, não interferem. Não é o que acontece. O empreendedorismo é oriundo do pensamento neoliberal cujo modo de alcançar os objetivos é o da meritocracia, ou seja, os frutos obrigatoriamente dos esforços pessoais, concebendo tal atividade como masculina, em essência (SOUZA; BIANCO; JUNQUILHO, 2014, p. 283). Portanto, mulheres que empreendem são consideradas deficientes na atividade, chamadas de “homens incompletos” (AHL; MARLOW, 2012, p. 58).

Existe, portanto, na perspectiva de Devreux (2005, p. 85-96), a divisão do poder baseada na divisão sexual do labor e na categorização social. Sendo exercida por diversos fatores que se relacionam com a divisão sexual do trabalho, na categorização permanece a invenção, criação e reafirmação de categorias previamente sexuadas. Exemplo nítido do exposto acima é o que ocorre na medicina, conforme pesquisa realizada em 2009, por Luciana Cramer, publicada no XXXIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, em que se verificou o seguinte: i) os pacientes confiam mais na medicina exercida por homens; ii) a maior parte dos cargos de direção de instituições hospitalares são exercidas por homens; iii) profissionais de enfermagem, quando homens, são

vistos como homossexuais ou efeminados; e, iv) as mulheres ocupam em geral as posições de gerência e chefia de nível intermediário. Em decorrência da divisão de gênero no trabalho este ambiente é determinado como território masculino, culturalmente analisando.

Mesmo a discussão sobre gênero nas ciências sendo recorrente há diversas décadas, apenas em 1992 ocorreram as primeiras publicações a respeito da temática relacionando-a com a contabilidade. Os artigos da época discorriam sobre as dificuldades encontradas pelas mulheres quanto ao ingresso na profissão, inclusive relacionadas à própria formação e aprimoramento na área científica da contabilidade. Eram encontrados ainda discussões acerca da objeção social em aceitar a mulher como contabilista e a facilidade com que era aceita como escriturária, posição vista como inferior socialmente (STREY, 1998, p. 59).

Em uma pesquisa realizada por Claire Dambrin e Caroline Lambert, em 2012 no Reino Unido, verificou-se que os temas de publicações em jornais e revistas que relacionavam a contabilidade e a mulher eram em suma sobre “exclusão das mulheres em posições de prestígio, história da contabilidade que marginaliza a mulher e a análise de várias minorias” (DAMBRIN; LAMBERT, 2012, p. 13).

Atualmente o Brasil possui 518.876 profissionais ativos junto ao Conselho Federal de Contabilidade, entre contadores e técnicos contábeis, deste total 42,78% é do sexo feminino, ou seja, 221.981 mulheres atuam no ramo da contabilidade atualmente, nestas categorias (CFC, 2020). E, cabe ressaltar que 164.376 são de fato contabilistas. Mesmo com o número expressivo a realidade no ambiente contábil remonta o século passado. Os problemas enfrentados pelas mulheres na área da contabilidade, assim como nas demais áreas laborais, envolvem a falta de valorização real das suas capacidades laborativas, dificuldades de progressão na carreira, e ainda, problemas físicos e psicológicos (SILVA; ANZILAGO; LUCAS, 2015, p. 26).

4 O EMPODERAMENTO PROFISSIONAL FEMININO NA CONTABILIDADE

Mesmo com a evolução e todas as vitórias vivenciadas pelas mulheres, diversos desafios e dificuldades ainda são encontrados. Mesmo com diversas posições de destaque no mercado laboral a mulher não deixou de ser responsabilizada pelas tarefas domésticas ou outras consideradas socialmente como inerentes a estas. A busca pelos direitos e posteriormente por sua efetivação é constante por parte das mulheres, de modo a garantir efetivamente a igualdade garantida pela Constituição Federal de 1988, por exemplo.

A partir dos anos 90 o mercado de trabalho, em razão do maior grau de escolaridade

da mulher, se manteve cada vez mais receptivo.

Para as mulheres, a década de 1990 foi marcada pelo fortalecimento de sua participação no mercado de trabalho e o aumento da sua responsabilidade no comando das famílias. A mulher que representa a maior parcela da população viu aumentar nesta época, o seu poder aquisitivo, o nível de escolaridade e conseguiu reduzir a diferença salarial em relação aos homens. Dentre os resultados dos estudos realizados pelo IBGE (2005) sobre as dificuldades enfrentadas pelas brasileiras, cabe destacar os seguintes aspectos: A renda média das trabalhadoras passou de R\$ 281,00 para R\$ 410,00. As famílias comandadas por mulheres passaram de 18% para 25%. A média de escolaridade das mulheres, que são “chefes de família”, aumentou, em um ano, de 4,4 para 5,6 anos de estudos. A média salarial passou de R\$ 365,00 para R\$ 591,00, em 2000 (RAQUEL, 2008, p. 24).

Habilidades profissionais que envolvam dedicação, sensibilidade e gerenciamento de situações que requerem emoção, características, em suma, exclusiva das mulheres, têm sido cada vez mais necessitadas e valorizadas por organizações. Porém, não é o bastante, também é preciso dedicação e capacitação.

A sociedade, atualmente, apresenta várias oportunidades de crescimento profissional, as quais estão sendo disputadas por profissionais cada vez mais qualificados. Para se destacar é preciso ser cada vez melhor nas atividades que lhe são atribuídas. É preciso conhecer todos os aspectos relacionados com o ramo da empresa que se trabalha, para poder aplicar os conhecimentos em benefício da empresa, podendo gerar assim resultados positivos. [...] O que faz a diferença nas organizações é o ser humano, pois as oportunidades de aperfeiçoamento e a moderna tecnologia já estão disponíveis e acessíveis a todos. Através das qualidades pessoais torna-se possível conseguir melhores resultados frente ao concorrido mercado de trabalho. Então, cabe ao profissional desenvolver e aprimorar suas habilidades de forma que desenvolvam-se suas qualidades pessoais, podendo assim conquistar novas oportunidades de trabalho (RAQUEL, 2008, p. 6).

Frequentemente discursos, principalmente por parte de autoridades do Governo, de políticos ou empresários, fazem menções à meritocracia e a necessidade de se implantar tal método. Desde o início dos anos 2000 tem havido certa movimentação de diversas organizações com o propósito de instaurar a meritocracia como única forma de gerenciar o trabalho, o ingresso, a permanência e a mobilidade do empregado (BARBOSA, 2014, p. 80).

Sob a lógica da pseudo meritocracia existente o que se torna relevante sobre um profissional é a escolaridade, qualificação, atitude cooperativa, envolvimento com objetivos da empresa, compromisso, ou seja, referências atingíveis por qualquer indivíduo, tornando o ingresso e manutenção do emprego aberto a todos, e que dependeriam apenas do desempenho individual, não interferindo qualquer característica não profissional (SILVA, 2016, p. 48).

Neste sentido infere-se da meritocracia institucional que:

[...] a admissão, a mobilidade e a ascensão profissional das pessoas devem ser pautadas pelo seu desempenho na realização das tarefas que lhes foram alocadas nas organizações. Essa lógica fundamenta-se na ideia de que, com base em critérios de seleção, cujas regras são previamente estabelecidas e conhecidas de todos os participantes, como a exigência de um tipo específico de qualificação, se estabelece uma situação igualitária inicial que garante uma igualdade de oportunidade para todos naquela circunstância. As diferenciações que resultarem desse momento inicial são interpretadas como consequência do conjunto de habilidades e talentos de cada um, medido por meio de sistemas de avaliação de desempenho, como provas teóricas e práticas, análise de currículo, entrevistas, entre outros. Nesse sentido, não serão analisados aspectos históricos, conceituais e sociológicos mais amplos da discussão sobre meritocracia no Brasil, nem os fundamentos morais do merecimento individual (BARBOSA, 2014, p. 81).

A teoria da meritocracia é controversa, principalmente quando se verifica dados estatísticos sobre escolaridade, por exemplo. A taxa de analfabetismo no Brasil é maior entre os homens, 6,9% contra 6,3% das mulheres. Quanto ao nível de instrução, novamente as mulheres se encontram melhor capacitadas academicamente. Desde 2016 a proporção de mulheres que concluem o ensino fundamental e médio aumentaram, demonstrando a melhoria em termos educacionais para estes indivíduos. Assim, 51% das mulheres passaram a ter no mínimo o ensino médio completo, em relação aos homens esta porcentagem cai para 46,3% (IBGE, 2020, p. 3).

O tempo médio de estudos entre as mulheres é de 9,6 anos enquanto entre os homens é de 9,2 anos. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), realizada pelo IBGE em 2019 e publicada em 2020, literalmente em todas as etapas escolares e acadêmicas, a partir dos seis anos de idade, as mulheres possuem participação efetiva e conclusão maior: a) dos 6 aos 14 anos – 85,8% dos homens frequentavam a escola e entre as mulheres 89,3%; b) dos 15 aos 17 anos – 66,7% dos homens frequentavam a escola e entre as mulheres 76,4%; c) dos 18 aos 24 anos – 30,7% dos homens frequentavam a escola/graduação e entre as mulheres 34,2%. Entre as pessoas de 18 a 24 anos de idade é importante salientar que 24,5% das mulheres eram estudantes de graduação e 5,1% tinham este grau concluído, em contrapartida apenas 18,4% dos homens estavam na graduação e 3,1% já tinham terminado este grau (IBGE, 2020, p. 9).

Relacionando os aspectos relativos à meritocracia, as estatísticas supramencionadas e a realidade do mercado de trabalho, não se pode admitir que atualmente as mulheres auferem 66% do salário de um homem na exata posição laboral (TONETTO, 2012, p. 68). A pseudo meritocracia se trata apenas de um desvio de responsabilidade e ação no que se refere ao preconceito, patriarcado, desigualdade e demais características de uma sociedade com

princípios falidos. Mesmo a área contábil sendo tradicionalmente determinada como uma profissão composta majoritariamente por homens a mulher tem conquistado seu espaço.

[...] a participação da mulher no mercado de trabalho é cada vez maior e a classe contábil faz parte de todo esse desenvolvimento. Hoje, a mulher está adotando, cada vez mais, uma postura atuante, não apenas pelos seus próprios esforços, mas também pelas exigências do mundo moderno, que obrigou os homens a abrirem mão de sua atitude dominadora e caminharem para uma parceria necessária e enriquecedora (BORDIN; LONDERO, 2016, p. 116).

Inobstante culturalmente a profissão contábil ser vista para o homem heteronormativo, o aumento da participação da mulher na profissão tem feito com que programas e eventos específicos à contabilista sejam criados, de modo a incentivar e valorizar a participação destas, como por exemplo, o Encontro Nacional da Mulher Contabilista, que em 2019 teve a sua 12ª edição (CFC, 2020, p. 1).

As modificações no ambiente negocial exigiram da profissão contábil alterações significativas, como por exemplo, aprimoramento por parte dos profissionais. A mulher contabilista atua em diversas áreas, sendo sócias de empresas de contabilidade, empregadas em controladoria, consultoria, contabilidade geral, entre outros (MOTA; SOUZA, 2014, p. 101). Nesse sentido admite-se que “as mulheres possuem diversas habilidades, como por exemplo, facilidade com cálculos, são criteriosas e meticulosas e estão atentas para os detalhes que envolvem a profissão e demandam atenção com a qualidade do serviço prestado” (TONETTO, 2012, p. 65).

O labor feminino é observado pela proximidade com os clientes e o domínio de múltiplas tarefas realizadas simultaneamente. As habilidades da mulher permeiam diversas vertentes, mas principalmente, como pontos fortes para a aceitação no mercado contábil, “tem a capacidade de compreender diversas situações do dia a dia, resolver conflitos, sendo ainda constante, organizada e detalhista tendo assim um melhor preparo para exercer o relacionamento com o cliente” (TONETTO, 2012, p. 92).

O aumento da representação da mulher da área contábil se dá em decorrência das conquistas femininas na educação, na política e no mercado de trabalho como um todo. Nas diversas modificações que o setor contábil vem passando a inclusão, permanência e evolução da mulher na contabilidade é uma das principais mudanças. A mulher no mercado contabilista dissocia os paradigmas e resta obvio a capacidade da mulher de exercer a profissão (NEVES, 2017, p. 6).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A contabilidade enquanto ciência possui relevada importância para a sociedade, dada seu campo de atuação. Tornou-se imperioso incluir tal área do conhecimento ao sistema econômico e gerencial financeiro, de modo que solidificou-se como meio de administrar, controlar e promover tomada de decisões. Assim como ocorre nos mais diversos tipos de trabalhos na contabilidade a mulher também teve e tem que superar muitas barreiras.

A predominância da atuação masculina na atuação contábil tem relação direta com a construção social de gênero. A diferenciação das pessoas em decorrência do sexo é um mecanismo do biopoder, importante composto do capitalismo. Com o objetivo de manter a existência do capitalismo e os valores econômicos deste sistema, promoveu-se a segregação e hierarquização das pessoas, de modo que as mulheres foram mantidas em espaço inferior aos homens.

Atualmente 42,78% dos profissionais da área contábil são mulheres e ainda assim questões relacionadas ao preconceito e dificuldades de progressão na carreira ocorrem constantemente. Desta forma a responsabilidade de executar tarefas domésticas, cuidar dos filhos, se profissionalizar e estar ativamente no mercado de trabalho faz parte da realidade da maioria das mulheres.

A escolaridade das pessoas como um todo aumentou, todavia, a mulher tem se sobressaído neste sentido, exemplo do exposto é o tempo médio de estudos da mulher que é de 9,6 anos enquanto do homem é de 9,2 anos. Muito embora insistam em se apegar na falácia da meritocracia infere-se de todo o exposto que mesmo a mulher tendo mais qualificação acadêmica e qualidades sociais e relacionais específicas, encontram barreiras socioculturais que visam impedir a ascensão e o reconhecimento destas.

Inobstante se tratar de uma profissão majoritariamente reconhecida como masculina, diante dos dados estatísticos e da realidade fática, é preciso admitir que em decorrência do aumento de participação da mulher contabilista mudanças significativas estão sendo realizadas com o intuito de incentivar e valorizar a contribuição das referidas. Mais do que um resultado na área contábil, a maior representatividade da mulher na profissão de contadora é oriunda de conquistas femininas nos mais diversos campos normativos, sociais e políticos.

REFERÊNCIAS

AHL, H., & MARLOW, S. Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end? *Organization*, 19(5), 543-562, 2012.

BARBOSA, Lívia. **Meritocracia na sociedade brasileira**. *Revista de Administração de Empresas-RAE*, 54(1), 80-85, 2014.

BORDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

BORDIN, P.; LONDERO, R. I. **Atividade Contábil Exercida pela Mulher em Santa Maria-RS**. *Disciplinarum Scientia: Série Ciências Sociais Aplicadas*. Santa Maria. v. 2, n. 1. p.109-121, 2006. Disponível em: <<https://periodicos.unifra.br/index.php/disciplinarumSA/article/view/1465/1380>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

BUESA, Natasha Young. **A Evolução Histórica da Contabilidade como Ramo do Conhecimento**. *Revista Eletrônica Gestão e Negócios*. – Volume 1 – nº 1 – 2010. Faculdade de São Roque. Disponível em: <http://www.facsao Roque.br/novo/publicacoes/pdfs/natasha_adm.pdf>. Acesso em: 23 set. 2020.

CFC. **Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero**. 2020. Disponível em: <<https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

CRAMER, Luciana. **Relações de gênero, poder e profissão em organizações hospitalares: um enfoque sócioconstrucionista**. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, São Paulo, SP, Brasil, 33, 2009.

DAMBRIN, Claire; LAMBERT, Caroline. Who is she and who are we? A reflexive journey in research into the rarity of women in the highest ranks of accountancy. *Critical Perspectives on Accounting*, 23 (1), 1-16, 2012.

DEVREUX, A.-M. **A teoria das relações sociais de sexo: um quadro de análise sobre a dominação masculina**. *Sociedade e Estado*, 20(3), 561-584, 2005.

EDWARDS, T. Queering the pitch? Gay masculinities. In M. S. Kimmel, J. Hearn, & R. W. Connell (Eds.), *Handbook of studies on men & masculinities* (pp. 51-68). California: Sage Publications, 2004.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I: a vontade de saber**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.

HIGOUNET, Charles. **História concisa da escrita**. Tradução da 10. ed. corrigida Marcos Marcionilo. São Paulo: Parábola Editorial, 2003.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD)**. 2020. Disponível em:<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736_informativo.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2020.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. **Introdução à teoria da contabilidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

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

MOTA, Erica Regina Coutinho Ferreira; SOUZA, Marta Alves de. **A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão**. Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto. v. 2, n. 01, p. 19-27, 2014.

NEVES, Fernando Henrique Tavares. **Mulheres na contabilidade: a atuação profissional das egressas do curso de ciências contábeis da FACIP/UFU de 2011 a 2017**. 2017. Disponível em:<<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/22199/3/MulheresContabilidadeAtua%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2020.

PINSKY, Jaime. **As primeiras civilizações**. 21. ed. São Paulo: Contexto, 2003.

RAQUEL, Tatiane. **A evolução da Mulher no mercado de trabalho**. 2008. Disponível em:<<http://www.webartigos.com/articles/5115/1/a-avolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/pagina1.html>>. Acesso em: 15 out. 2020.

SÁ, Antônio Lopes de. **História geral e das doutrinas da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1997.

SCHMIDT, Paulo. **História do pensamento contábil**. Porto Alegre: Bookman, 2000.

SCOTT, Joan. **Gênero: Uma categoria útil de análise histórica**. American Historical Review. No. 91, 1986.

SILVA, Cintia do Nascimento.; ANZILAGO, Marcielle; LUCAS; Angela Christina. (2015). **A mulher contabilista nas publicações acadêmicas brasileiras**. Anais do XV Congresso USP de Controladoria e Contabilidade, São Paulo, SP. Recuperado em 20 março, 2016. Disponível em:<<http://www.congressosp.fipecafi.org/web/artigos152015/269.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2020.

SILVA, Derley Júnior Miranda; SILVA, Marli Auxiliadora da; SANTOS, Geovana Camilo dos. **Estereótipos de gênero na contabilidade: afinal como a mulher contadora é vista?** In.: ANPCONT, 2017. Disponível em:<https://www.researchgate.net/publication/320617352_ESTEREOTIPOS_DE_GENERO_NA_CONTABILIDADE_AFINAL_COMO_A_MULHER_CONTADORA_E_VISTA>. Acesso em: 10 nov. 2020.

SILVA, Itatiara Meurilly Santos. **Princípio da igualdade e o trabalho da mulher**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, 68, 2016. Disponível em:<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6731>. Acesso em: 15 nov. 2020.

SILVA, Sandra Maria Cerqueira da. **Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil**. São Paulo: 2016. Disponível em:<<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-03082016-111152/pt-br.php>>. Acesso em: 15 out. 2020.

SOUZA, Eloísio Moulin de; BIANCO, Mônica de Fátima; JUNQUILHO, Gelson Silva. **Contestações sobre Masculino no Contexto do Trabalho: Estudo Pós-modernista em Mineradoras e Siderurgias**. RAC, Rio de Janeiro, v. 19, 3ª Edição Especial, art. 2, pp. 269-287, Outubro, 2015. Disponível:<<http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac20151545>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

SOUZA, Eloísio Moulin; PEREIRA, Severino Joaquim Nunes. **(Re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais**. Revista de Administração Mackenzie, 14(4), 76-105, 2013. Disponível em:<<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/3668/4439.doi:10.1590/S1678-69712013000400004>>. Acesso em: 25 out. 2020.

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

TONETTO, Patrícia Tramontin. **A mulher contadora: o perfil das profissionais e as perspectivas para o futuro das formadas entre 2007 a 2011 do curso de ciências contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense**. 2012. 104 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) -Universidade do Extremo Sul de Santa Catarina, Criciúma, 2012.

