



UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ARIANA MELO PEREIRA
BRUNO DANIEL DA SILVA

RELAÇÃO DO ESTEREÓTIPO RACIAL E DE GÊNERO:
A ATUAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO
CONTÁBIL

Volta Redonda/RJ

2017



UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ARIANA MELO PEREIRA

BRUNO DANIEL DA SILVA

**RELAÇÃO DO ESTEREÓTIPO RACIAL E DE GÊNERO:
A ATUAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO
CONTÁBIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Curso de Graduação em Ciências Contábeis do Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof.^a Mariana Pereira Bonfim

VOLTA REDONDA

2017

TERMO DE APROVAÇÃO

ARIANA MELO PEREIRA

BRUNO DANIEL DA SILVA

RELAÇÃO DO ESTEREÓTIPO RACIAL E DE GÊNERO: A ATUAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO CONTÁBIL

Monografia aprovada pela Banca Examinadora do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal Fluminense – UFF.

Volta Redonda, 08 de dezembro de 2017.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Mariana Pereira Bonfim (Orientadora)
Universidade Federal Fluminense – UFF



Prof. Vanessa Miguel Augusto de Souza
Universidade Federal Fluminense – UFF



Prof. Tamires Moreira de Souza
Universidade Federal Fluminense – UFF

Sumário

RESUMO	5
1. INTRODUÇÃO	1
2. REVISÃO DE LITERATURA	2
3. METODOLOGIA	6
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	6
4.1 Gênero e inserção no mercado de trabalho.....	11
4.2 Etnia/raça e inserção no mercado de trabalho.....	11
4.3 Gênero e atuação no mercado de trabalho contábil	11
4.3.1 <i>Tempo de atuação na área</i>	11
4.3.2 <i>Faixa salarial na área contábil</i>	12
4.4 Etnia/raça e atuação no mercado de trabalho	12
4.4.1 <i>Tempo de experiência profissional na área contábil</i>	12
4.4.2 <i>Remuneração profissional</i>	12
4.5 Outros Aspectos Relevantes	13
5. CONCLUSÃO	14
6.REFERÊNCIAS.....	13
APÊNDICE.....	16

RESUMO

Na busca pela independência e construção da identidade, as mulheres negras enfrentam um duplo desafio quando são analisadas as desigualdades de gênero e raciais ao longo da trajetória histórica do Brasil, marcada por lutas e conquistas. As diferenças enfrentadas entre gêneros e etnias/raças no mercado de trabalho em geral estendem-se também a profissão contábil, tanto no ingresso quanto na atuação das profissionais do gênero feminino e negras, visto isso, a presente pesquisa busca indagar: a mulher negra sofre mais preconceito do que as demais na inserção e atuação no mercado de trabalho contábil? A partir da distribuição de questionários aos profissionais contábeis da região Sul Fluminense do estado do Rio de Janeiro, procura-se traços da existência de atitudes discriminatórias para profissionais com etnia/raça ou gêneros diferentes, objetivando o estudo averiguar a percepção do profissional acerca de tais traços em seu ambiente de trabalho. Os resultados evidenciam que não há significativas disparidades entre os gêneros e etnias/raças em termos de inserção e atuação no mercado de trabalho contábil. A maioria dos entrevistados foram do sexo feminino, residentes na cidade de Volta Redonda e exercendo a um tempo médio na área contábil de 02 a 05 anos, sendo 56,9 % inseridos na área ainda quando estão em sua graduação, com 51% dentro da faixa etária de 22 a 25 anos.

Palavras-chave: Mulher Negra; Contadora; Gênero; Etnia/Raça; Desigualdade.

1. INTRODUÇÃO

Na análise das desigualdades de gênero e raciais, há um duplo desafio para as mulheres negras ao longo de toda a trajetória histórica do Brasil e em todos os processos de lutas e conquistas para a independência e construção da sua identidade. Quando se trata da inserção da mulher no mercado de trabalho há um grande interesse para discussões acerca de suas dificuldades e enfrentamentos, principalmente nas questões de gênero. Para Munanga (2009), em se tratando da mulher negra, uma forma de discriminação potencializa a outra.

A inserção da mulher no mercado de trabalho traz a reflexão acerca da evolução da sociedade brasileira e dos movimentos sociais para empoderamento negro e feministas, além da efetividade das políticas públicas.

No Brasil, levando-se em conta o histórico cultural e político onde sempre houve a hierarquização de grupos e pessoas e exclusão de muitos, o mercado de trabalho ainda segue marcado pelas desigualdades de gênero e de etnia/raça.

De acordo com dados do Censo Demográfico de 1970, apenas 18,5% das mulheres eram economicamente ativas, já para Alves (2013), este valor em 2010 foi para quase 50%. É importante frisar que houve diferentes medidas na inserção das mulheres no mercado de trabalho durante esse período. No caso das mulheres negras, por exemplo, as mesmas se inseriram no mercado de trabalho de forma mais precoce, por conta de suas condições de vida mais precárias, levando para seus lares, ainda que não fosse uma renda significativa comparado com o principal provedor, já era um complemento para o orçamento familiar.

Entre 2004 e 2014, o Brasil passou por um movimento de crescimento contínuo da renda do trabalho evidenciando um aumento real do rendimento médio da população de quase 50%. Tal crescimento foi maior para mulheres (61%) do que para homens (44%), sendo que o maior aumento foi para as mulheres negras (77%) e o menor para os homens brancos (43%). Houve, portanto, uma redução nas desigualdades salariais entre homens e mulheres e entre negros (as) e brancos (as) nos últimos dez anos (IPEA, 2016).

Segundo o Conselho Federal de Contabilidade – CFC (2013), as mulheres representam 42,95% dos profissionais da Contabilidade no Brasil. Representam cerca de 230.500 mulheres na área contábil em plena atividade, o que indica um crescimento progressivo na inserção da profissional da área contábil. No estado do Rio de Janeiro, dos 56.627 profissionais contábeis, 42,78% são mulheres atuantes na profissão.

Diante das diferenças entre gênero e etnia/raça no mercado de trabalho e da crescente quantidade de mulheres na profissão contábil, cabe a presente pesquisa indagar: **A mulher negra sofre mais preconceito do que as demais na inserção e atuação no mercado de trabalho contábil da região Sul Fluminense do estado do Rio de Janeiro?**

O estudo busca refletir sobre um problema social brasileiro presente em diversas áreas de trabalho, trata das desigualdades étnicas/raciais principalmente no que tange ao ingresso e atuação das profissionais mulheres e negras na sua atuação no ambiente de trabalho e se existem traços de ações discriminatórias em termos de gênero e raça/etnia na área contábil da região Sul Fluminense do Estado do Rio de Janeiro.

A investigação acerca da existência de atitudes discriminatórias referentes à etnia/raça e gênero que gerem dificuldades de inserção no mercado de contabilidade e

umentem os obstáculos enfrentados no cotidiano de trabalho das mulheres negras e as vulnerabilidades decorrentes da ligação da discriminação com as desigualdades sociais entre os indivíduos, é o principal objetivo desse estudo, bem como a verificação da percepção de tais atitudes por meio das profissionais em questão.

O setor contábil da região Sul Fluminense do estado do Rio de Janeiro é a área de estudo do presente trabalho, onde busca-se contribuir para a conscientização da igualdade racial/étnica e de gênero no ambiente de trabalho e estimular discussões sobre temas afins em trabalhos futuros, com o propósito de combater tais distinções que foram construídas em diferentes momentos do espaço e que estão arraigadas em meio a sociedade.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Estudos utilizando metodologia semelhante a do presente trabalho foram encontrados. No entanto, trabalhos voltados para a questão de gênero no mercado de trabalho contábil foram a maioria, não havendo muitas referências relacionando a dificuldade de inserção e atuação com a questão etnia/raça.

De acordo com as relações históricas dos indivíduos, ocorrem as relações de gênero, relações estas que resultam em desigualdade, distribuindo de forma diferente o poder, atribuindo maior segurança, maior prestígio e oportunidades para um grupo específico.

A questão de gênero também é um conceito construído socialmente, de forma que, quando nos referimos às noções de masculino e feminino, referenciamos a reivindicação das mulheres ao direito à cidadania política, à cidadania do mundo e do trabalho. Mas, o que importa reter desse tipo de episódio é que a mulher, ao ter acesso ao salário e a direitos trabalhistas conquistados, ao direito à cidadania, passou a ter certa autonomia em relação ao homem, que deixou de ser o único provedor, contudo, isso não a livrou das amarras domésticas e passou a exercer uma dupla jornada no trabalho e em casa. (MENDES; MILANI, 2016).

Os papéis considerados como masculinos ou femininos são, pois, construções sociais, que refletem uma relação assimétrica entre homens e mulheres. Então, como estes papéis não são naturais, nada obsta que eles possam ser mudados. Sabe-se que a questão salarial e a oportunidade de ingresso em boas colocações de emprego não são iguais para homens e mulheres (LONGO, 2011).

Em diferentes campos de atuação, observa-se a hierarquização das profissões associada a uma hierarquia de gênero, construída em torno de estereótipos que ainda impedem a progressão das mulheres a posições de liderança. A divisão do trabalho na questão de gênero vai além da separação sexual entre homens e mulheres e suas profissões, levando em conta também a divisão do trabalho doméstico como direciona Hirata e Kergoat (2007).

Até mesmo o estado civil da mulher era fator decisivo para definição da atividade exercida, sendo que, por exemplo, antes do casamento, havia profissões mais comuns como a de professora, e após o casamento a mulher se dedicaria exclusivamente a praticar seus atributos ecológicos (YANNOULAS, 2012).

O esperado era que a renda que subsidiaria o lar, fosse proveniente apenas da renda do homem, sendo essa a única fonte. Mulheres com baixo poder aquisitivo que

precisavam de uma renda complementar, para terem aceitação social, executariam algum ofício semelhante ao que desempenharia em seu lar. Para as mulheres burguesas, era inadmissível que exercessem qualquer tipo de ofício, pois, além de caracterizá-las como desfeminizadas, representava também o insucesso do papel social desempenhado pelo marido no sustento de toda a família (QUITETE; VARGENS; PROGIANTI, 2010).

A divisão sexual das profissões também se apresenta classificada nas dimensões horizontal e vertical. A dimensão horizontal refere-se a que há algumas profissões que são ocupadas em sua maioria por mulheres, enquanto outras, predominantemente por homens. A dimensão vertical mostra que mesmo em áreas com predomínio de mulheres, são poucas a ocupar cargos de alto nível.

Profissões como engenharia, ciências agropecuárias e serviços de estiva e mineração apresentam a predominância de homens em seu exercício. Já as profissões que envolvem áreas de comunicação, educação, saúde, administração e contabilidade foram feminizadas, apresentando cada vez mais predomínio de mulheres (QUITETE; VARGENS; PROGIANTI, 2010). As definições de raça precisam ser discutidas para que haja uma melhor contribuição para o combate aos atos discriminatórios.

Pela análise de Gomes (2005), o entendimento de raça é um misto de construções sociais, políticas e culturais nas relações sociais e de poder ao longo do processo histórico. Não significa, de forma alguma, um dado da natureza. Dessa forma, o uso das teorias raciais, não apenas correspondeu à afirmação hierárquica do homem branco ser superior aos homens não brancos, como também, esta dominação se justifica por meio de momentos históricos como escravidão e genocídio.

Entre as décadas de 1940 e 1960 foram realizadas no Brasil pesquisas iniciais tratando do preconceito e discriminação racial e como relata Guimarães (1999), os estudiosos observaram a distância social entre brancos e negros, medido pela escala Bogardus, recolheram ditos e ditados racistas, observaram limites na interação entre brancos e negros, documentaram as dificuldades de ascensão social experimentadas por “pretos e mulatos” em várias partes do Brasil. Como conclusão dessas pesquisas, observou-se a existência de uma lacuna entre posições normativas e de aderência ao princípio da igualdade de valores pela maioria dos entrevistados e suas posições quanto a prática de tais princípios.

Nos dias atuais, muito têm se evoluído quando se trata de discriminação e racismo, mas em muitas áreas como, por exemplo, o mercado de trabalho, ainda existem barreiras que tornam a inserção, permanência e ascensão dos negros em suas vidas profissionais, como nos fundamenta a pesquisa do DIEESE (2012) que mostra que o acesso ao mercado de trabalho formal e a ascensão profissional tende a ser mais limitado para a população negra do que para o segmento não negro.

Soares (2000) em seu trabalho evidencia que uma diferença de salário entre duas pessoas é resultado de um processo divisível em três etapas: qualificação, inserção e rendimento. Na primeira etapa, as pessoas se qualificam para o trabalho (principalmente nas escolas); na segunda, tentam se inserir em bons empregos; na última, tentam ganhar bons salários, dadas a qualificação e a inserção. Existem evidências em diversos trabalhos sugerindo que em todas estas etapas, os negros estariam sendo prejudicados. Primeiro, porque em média são menos escolarizados, tendo uma formação pior. Em seguida, existem evidências de discriminação na sua inserção (CAMPANTE et al, 2004). Para Soares (2000), o preço da cor é o pagamento pela discriminação sofrida

durante os anos formativos – é na escola, e não no mercado de trabalho, que o futuro de muitos negros é selado.

Ainda na interpretação de Soares (2000), a discriminação contra negros parte do princípio de que existe uma visão do que seja o lugar do negro na sociedade, que é o de exercer um trabalho manual, sem fortes requisitos de qualificação em setores industriais pouco dinâmicos. Se o negro ficar no lugar a ele alocado, sofrerá pouca discriminação. Mas se porventura tentar exercer outro tipo de atividade, sentirá todo o peso das três etapas da discriminação sobre seus ombros. As mulheres negras arcam com todo o ônus da discriminação de cor e de gênero e ainda mais um pouco, sofrendo a discriminação setorial-regional-ocupacional mais que os homens da mesma cor e as mulheres brancas. Observando, em particular, a situação da mulher negra e na forma como o racismo e o sexismo se dispõem, constata-se que ser do sexo masculino ou feminino, branco ou negro, faz completa diferença, sendo que sobre a mulher negra há dupla incidência de preconceito.

A discriminação salarial contra mulheres, tanto brancas como negras, vem caindo a uma taxa lenta, mas constante: em uma pirâmide remuneratória, a base do sistema é a mulher negra, onde sobrepesa sobre esse sujeito a convergência tripla entre gênero, raça e classe social. Na pesquisa realizada pelo IPEA (2016), levando em conta o intervalo entre 2004 -2014, 39,1% das mulheres negras ocupadas estão inseridas em relações precárias de trabalho, seguida pelos homens negros (31,6%), mulheres brancas (27,0%) e homens brancos (20,6%).

Em termos de políticas públicas, esses resultados apontam para a possibilidade de políticas de ação afirmativa (nas linhas de políticas de quotas) para negros serem úteis no combate à discriminação. Se a sociedade está restringindo o acesso dos negros à boa educação ou aos bons postos de trabalho, então cabe ao poder público garantir esse acesso, principalmente em termos educacionais.

O tempo de permanência na escola, a dificuldade de acesso e quantidade de vagas se desponta como fator discriminante entre negros e brancos. Sobre isso, Ciconello (2008, p. 4) atesta: “Apesar da melhora das condições de educação em geral, não se tem conseguido promover a inclusão da população negra no sistema educacional – vítima do preconceito e do racismo”.

Pode-se observar com a pesquisa do IPEA (2011), no ano de 2009, a taxa de escolarização das mulheres no ensino superior era de 16,6%, enquanto a dos homens era de 12,2%. A taxa de escolarização de mulheres brancas no ensino superior é de 23,8%, enquanto entre mulheres negras, esta taxa é de apenas 9,9%. Dessa forma pode-se constatar que a mulher branca é mais escolarizada no Brasil.

Para Echeverria (2015), as formas de marginalização social da população negra perpassam diversos caminhos: a entrada precoce da mulher negra no mercado de trabalho ajudou a consolidar seu lugar na sociedade, executando atividades formais ou informais no mercado em setores que não exigem alta qualificação profissional. Ainda por Echeverria (2015), é comum encontrar na população trabalhadora negra, a falta de qualificação profissional influenciada pelas dificuldades que esse grupo social enfrenta no processo de escolarização no Brasil.

Em se tratando de discriminação racial e desigualdade entre etnias/raças, pode se constatar, por meio de estudos do início da década de 80, que o problema não se resume apenas a questão de classe social, mas sim de discriminação racial, o que impossibilita

ao negro a integração social no exercício pleno da sua cidadania, criando barreiras de ascensão (HASENBALG, 1979).

Mesmo com a constatação de que o número de mulheres nas universidades é superior ao número de homens (IBGE, 2010), não é notada correspondência com o mercado de trabalho: as mulheres continuam ocupando cargos de menor relevância, ou quando conquistam a igualdade de cargos nas empresas, o salário não corresponde ao salário pago ao gênero masculino.

No Brasil, quando o assunto é diversidade racial nas organizações, ainda é dada pouca atenção a esta temática, sobretudo pelo fato dos brasileiros se sentirem reservados ao discutirem este assunto, em decorrência do país ainda não ter resolvido estas questões (ROSA, 2014).

Como nos mostra Gonçalves et al. (2016), no estudo de raça abordando os negros, há dificuldade na obtenção de informações para a análise, nem todas as empresas divulgam no BS (Balanço Social) ou nas informações do RA (Resultado Abrangente) a composição do quadro funcional por raça e número de pessoas negras em posições de chefia. Investigando a amostra selecionada, notou-se um pequeno progresso do negro quanto à ascensão de sua carreira nas organizações. A participação do indivíduo negro nas organizações brasileiras é considerada pequena quando comparada aos não-negros e raríssimas são as empresas brasileiras que tem homens e mulheres negros e negras em cargos de chefia. Em cargos de alto escalão na amostra estudada, esta participação é quase sempre nula.

A segregação racial, de acordo com Silva e Lima (1992), pode ser compreendida pelo fato de que o grupo de mulheres negras obtiveram taxas menores de participação tanto em ocupações técnicas, científicas ou artísticas e assemelhadas, como também nas administrativas, e estas atividades que são consideradas nobres e cujos salários são mais elevados, estão sendo destinadas preferencialmente aos homens brancos e mesmo se preenchidas por mulheres, estão sendo concedidas a mulheres brancas e amarelas, trazendo no imaginário de chefias e profissionais de recursos humanos, uma demarcação do lugar da mulher negra no trabalho destinado a serviços domésticos, por exemplo.

Com a crença na naturalização das capacidades profissionais, Lehman (1992) salienta as dificuldades encontradas pelas mulheres no ingresso na Contabilidade, em paralelo com a entrada na área médica do século XX.

Na contabilidade no Brasil não têm sido diferente: segundo dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), no ano de 1950, as mulheres representavam apenas 4,3% dos trabalhadores da área. Em 2014, representam 42,96% dos profissionais registrados e ativos. Em estudo sobre estereótipos envolvendo a carreira contábil, Azevedo (2010) verificou que os profissionais da contabilidade ainda são mais percebidos como sendo do gênero masculino. O autor discute o papel dos estereótipos na atração de estudantes para as carreiras. Estereótipos sexistas não influenciam apenas o ingresso em uma profissão, mas também as chances de evolução para homens e mulheres. Na profissão contábil poucos são os levantamentos quantitativos acerca dos negros atuantes nessa profissão. (CFC, 2014).

3. METODOLOGIA

O público-alvo do presente estudo são as mulheres negras que atuam na área contábil e foi escolhida a região Sul Fluminense do estado do Rio de Janeiro apenas por uma questão de acessibilidade. Essa pesquisa tem como característica estudar um grupo específico explorando e descrevendo a situação atual das mulheres negras no mercado de trabalho Sul Fluminense.

Embora o foco dessa pesquisa qualitativa-exploratória, onde para UFRGS (2009) a pesquisa qualitativa preocupa-se, com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais. Já o caráter exploratório da pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito sejam as mulheres negras contadoras, para posteriores comparações, optou-se inicialmente, como instrumento de coleta de dados, a aplicação de questionário online para contadores de todos os gêneros e etnia/raça que atuam em diferentes níveis hierárquicos.

Com o objetivo de verificar a existência de discriminação por etnia\raça e gênero tanto na entrada da profissional contábil quanto em sua atuação no mercado, buscando averiguar se existe percepção por meio dos profissionais de atitudes distintas atreladas à sua etnia\raça e gênero, utilizou-se como instrumento de coleta de dados, um questionário de autopreenchimento online, divulgado por rede social entre os dias 13 e 20 de dezembro de 2016 e novamente entre os dias 08 e 23 de maio de 2017 e direcionada a profissionais da área contábil que compõem a amostra não sendo solicitada qualquer identificação dos que responderam ao questionário online.

Para uma melhor análise, o questionário foi composto por 18 (dezoito) questões, sendo dezesseis fechadas (objetivas) e duas questões abertas que permitiram liberdade nas respostas e ao mesmo tempo seguiram uma ordem preestabelecida. O questionário foi dividido em duas partes, a saber: Dados Pessoais e Questões de Estereótipo, com perguntas que buscavam levantar, por exemplo, se o indivíduo entrevistado já havia presenciado situações de discriminação étnica/racial ou de gênero em seu ambiente de trabalho.

Foram obtidas 51 respostas ao questionário, sendo 72,5% mulheres e 27,5% homens, e no que se refere a etnia/raça, 49% se declararam negros, 37,2% brancos e 11,8% pardos, e se classificando em outras etnias/raças 2%. Dentre as principais limitações do estudo, pode-se destacar os seguintes pontos: a) foram levantados dados de apenas 14 contadoras situadas na região Sul Fluminense; b) o questionário não foi respondido pela totalidade dos contadores convidados a participar da pesquisa; c) por ser uma amostra não probabilística convencional (acidental), os resultados não podem ser generalizados para a população total. No entanto, acredita-se que, embora existam limitações quanto ao método, estas não invalidam os resultados da investigação.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com base na análise dos resultados obtidos através das 51 (cinquenta e um) respostas pode-se verificar que 35,71% dos respondentes do sexo masculino se declaram brancos, 28,6% se declaram pardos, assim como a mesma porcentagem de 28,6% se declaram negros, 7% se declaram amarelos e outras etnias/raças não

mencionadas. No gênero feminino 37,8% das entrevistadas se declaram brancas, 5,4% se declaram pardas e 56,8% se declaram negras.

4.1 Gênero e inserção no mercado de trabalho

Para os indivíduos entrevistados, a entrada no mercado de trabalho contábil da região Sul Fluminense se dá enquanto ainda estão se graduando. O emprego fixo é conquistado ainda na graduação para 59,46% dos questionados do gênero feminino e 42,85% dos questionados do gênero masculino. Outra forma significativa para início das atividades no mercado de trabalho é através dos programas de estágio/trainee, sendo representado por 29,73% das entrevistadas do gênero feminino e 42,85% para o gênero masculino. Os dados evidenciam uma aceitação mais rápida a presença do gênero feminino no mercado, sendo este logo acolhido em um emprego fixo, enquanto para o sexo masculino há uma necessidade maior da experiência prévia do estágio/trainee.

Tabela 1 – Relação de Gênero e Inserção no mercado de trabalho.

GÊNERO	Graduando	Estágio/Trainee
Feminino	59,46%	29,73%
Masculino	42,85%	42,85%

4.2 Etnia/raça e inserção no mercado de trabalho

No que diz respeito ao tempo hábil para a inserção dos entrevistados no mercado de trabalho contábil, dos entrevistados declarantes de etnia/raça negra, 48% destes conseguiram emprego fixo enquanto ainda estudavam, 28% não conseguiu, porém exerceram atividades de estágio/trainee na área, 16% após 1 (um) ano de formado, 4% entre 01 (um) a 02 (dois) anos de formado e 4% após 02 (dois) anos ou mais. No entanto, verificou-se uma incomplevidade no acesso as oportunidades para os brancos, visto que 57,9% conseguiram emprego fixo enquanto estudavam e 42,1% não conseguiram, porém exercem estágio na área contábil.

Constata-se que as desigualdades raciais tornam-se evidentes especialmente para os declarantes de etnia/raça negra que tentam ingressar como estagiário/trainee, porém há uma equiparidade quando o emprego fixo é conquistado enquanto ainda se está graduando para ambas as etnias/raças.

Tabela 2 - Relação de Etnias/raças e inserção no mercado de trabalho

ETNIA/RAÇA	Graduando	Estágio/ Trainee	1 ano após formado	1 – 2 anos após formado	2 anos após formado
Negra	48%	28%	16%	4%	4%
Branca	57,9%	42,1	-	-	-

4.3 Gênero e atuação no mercado de trabalho contábil

4.3.1 Tempo de atuação na área

Na abordagem sobre tempo de atuação dos entrevistados na área contábil, para os declarantes do gênero masculino, 50% atua há menos de 02 (dois) anos, 21,4% atua entre 02 (dois) e 05 (cinco) anos, 14,3% atua entre 02 (dois) e 08 (oito) anos e 14,3% atua há mais de 08 (oito) anos. Enquanto para os declarantes do gênero feminino, 67,6% atua há menos de 02 (dois) anos, 21,6% atua entre 02 (dois) e 05 (cinco) anos e 10,8% atua há mais de 08 (oito) anos.

Analisando os dados, pode-se constatar que houve a composição da amostra por novos ingressantes na área contábil, atuantes esses que possuem experiência na área a menos de dois anos para ambos os gêneros.

Tabela 3 – Relação de Gênero e atuação no mercado de trabalho contábil e o tempo de atuação na área.

GÊNERO	Menos de 2 anos	2-5 anos	5-8 anos	Mais de 8 anos
Feminino	67,6%	21,6%	-	10,8%
Masculino	50%	21,4%	14,3%	14,3%

4.3.2 Faixa salarial na área contábil

Quando inquiridos a respeito da faixa salarial analisando a quantidade de salários mínimos recebidos, para profissionais do gênero masculino, 35,7% recebem até 01 (um) salário mínimo, 28,7% recebe entre 01 (um) e 02 (dois), 7,1% recebe entre 02 (dois) e 03 (três), 7,1% recebe entre 03 (três) e 04 (quatro) e 21,4% recebem acima de 04. Em contrapartida, para os profissionais do gênero feminino, 48,6% recebe até 01 (um) salário mínimo, 37,8% recebe entre 01 (um) e 02 (dois), 5,4% recebe entre 02

(dois) e 03 (três), 2,8% recebe entre 03 (três) e 04 (quatro) e acima de 04 (quatro) um percentual de 5,4%.

Através da análise dos dados obtidos, a remuneração dos profissionais do gênero feminino é mais baixa com a maioria desses profissionais recebendo em média 01 (um) salário mínimo, enquanto para profissionais do gênero masculino, boa parte é remunerado com valores acima de 04 (quatro) salários mínimos.

Tabela 4 - Relação de Gênero e atuação no mercado de trabalho contábil e faixa salarial.

GÊNERO	Até 1 salário mínimo	1-2 salários mínimos	2-3 salários mínimos	3-4 salários mínimos	Mais de 4 salários mínimos
Masculino	35,7%	28,7%	7,1%	7,1%	21,4%
Feminino	48,6%	37,8%	5,4%	2,8%	5,4%.

4.4 Etnia/raça e atuação no mercado de trabalho

A respeito da vertente étnico/racial, os dados mostram o tempo de experiência profissional e a remuneração do mercado de trabalho contábil.

4.4.1 Tempo de experiência profissional na área contábil

A análise dos dados referente ao quesito tempo de atuação e experiência na área contábil para diferentes etnias/raças, apontam que para profissionais de etnia/raça branca há uma maioria atuando a menos de 02 (dois) anos no mercado de trabalho, com um percentual de 57,9% desses. Os profissionais declarados de etnia/raça negra a maioria também atua a menos de 2 (dois) anos, sendo evidenciado por um percentual de 76% dos entrevistados da referida etnia/raça.

Os entrevistados com atuação entre 2 (dois) e 5 (cinco) anos de etnia/raça branca são 26,3% enquanto para negros no mesmo intervalo de experiência é de 16%. Quando o intervalo é de 5 (cinco) a 8 (oito) anos trabalhando na área para os de etnia/raça branca a porcentagem é de 5,3% dos declarados brancos, em contrapartida os declarados de etnia/raça negra são 4% no mesmo intervalo de experiência.

Pode-se verificar que não há uma diferenciação para tempo de experiência na área contábil baseada na etnia/raça dos profissionais, mas há um mercado contábil com significativa entrada de profissionais de ambas as etnias/raças nos últimos 2(dois) anos.

Tabela 5 – Relação Etnia/raça e atuação no mercado de trabalho tempo de experiência profissional.

Etnia/Raça	Menos de 2 anos	2-5 anos	5-8 anos
Negra	76%	16%	4%
Branca	57,9%	26,3%	5,3%

4.4.2 Remuneração profissional

Tendo como base um salário mínimo, obteve-se os seguintes dados para etnias/raças: os declarantes brancos atuando no mercado sendo remunerados com 1 (um) salário mínimo representam 47,4% dos entrevistados e para os declarantes de etnia/raça negra, 48% dos entrevistados. No intervalo entre 1 (um) e 2 (dois) salários mínimos, os brancos são 31,6% dos entrevistados e negros, 44%. Dos remunerados com valores entre 2 (dois) e 3 (três) salários mínimos, brancos estão com percentual de 15,8% enquanto não há entrevistados declarados negros que sejam remunerados dentro desse intervalo. Com salários entre 3 (três) e 4 (quatro) não houveram entrevistados declarados brancos com remuneração nesse intervalo e para os negros há uma representação de 4% dos entrevistados. Quando a remuneração ultrapassa os 4 (quatro) salários mínimos, os entrevistados de etnia/raça branca representam 5,2% dessa renda e os de etnia/raça negra são 4%.

Pode-se notar que a remuneração para etnias/raças branca ou negra não evidencia grandes discrepâncias entre elas se concentrando em maioria na remuneração base de 1 salário mínimo pra ambas as etnias/raça.

Tabela 6 – Relação Etnia/raça e atuação no mercado de trabalho e remuneração profissional

ETNIA/RAÇA	Até 1 salário mínimo	1-2 salários mínimos	2-3 salários mínimos	3-4 salários mínimos
Negra	48%	44%	-	4%
Branco	47,4%	31,6%	15,8%	-

4.5 Outros Aspectos Relevantes

Da totalidade entrevistada, 56,9% são residentes da cidade de Volta Redonda, 13,7% residentes na cidade de Barra Mansa e 9,8% de Pinheiral, todas cidades situadas na região sul fluminense do Rio de Janeiro.

As áreas em que mais atuam dentro da contabilidade são de acordo com a amostra, Departamento Pessoal e como Analista Contábil, ambas representando 35,3% e 25,5% respectivamente, da amostra.

No âmbito do estereótipo racial da amostra, 58,8% não consideram que sua etnia/raça tenha influenciado de forma significativa a sua conquista na vaga de emprego, bem como 51% acreditam que a conquista do emprego não se deva ao seu gênero.

Os atos discriminatórios dentro de seus ambientes de trabalho também foram relatados e identificados por 49% dos entrevistados. Em sua percepção de ambiente de trabalho cotidiano, a maioria dos entrevistados notam diferenciação no tratamento entre etnias/raça e gêneros diferenciados.

Quando abordados a respeito das empresas favorecerem pessoas de gêneros específicos, os dados constataram que a maioria das mulheres (54,1%) acham que o mercado de trabalho é mais favorável para os homens enquanto 45,9% não consideram que o gênero tenha influência significativa em sua contratação.

5. CONCLUSÃO

O desafio do presente estudo residiu, fundamentalmente, em investigar a existência de desigualdades por gênero e etnia/raça, assim como identificar o processo de inserção e a atuação das mulheres negras contabilistas no mercado de trabalho.

De acordo com os dados encontrados na pesquisa, há predominância do sexo feminino, residentes na cidade de Volta Redonda e exercendo a um tempo médio na área contábil de 02 a 05 anos, sendo 56,9 % inseridos na área ainda quando estão em sua graduação, com 51 % dentro da faixa etária de 22 a 25 anos. Pode-se verificar que, quanto ao nível de escolaridade, 60,8% do entrevistados estão cursando a graduação de Ciências Contábeis e 19,6% já formados na mesma graduação, é importante frisar que estudos anteriores comprovam que no mercado de trabalho em geral, a escolaridade das mulheres é superior à dos homens.

A partir da análise dos resultados obtidos, pode-se identificar que apesar da amostra coletada ter um número pequeno de elementos e não ser suficientemente representativa, ela evidencia que para o profissional contábil da região Sul Fluminense não existem tratamentos e indícios discriminatórios derivados de sua étnica/racial ou de seu gênero, até mesmo no que diz respeito a sua inserção no mercado, e nem em seu ambiente de trabalho e atuação não ratificando assim os estudos anteriores usados como base, quando estes são aplicados a região Sul Fluminense do estado do Rio de Janeiro.

Ao contrário do padrão de gênero encontrado no mercado de trabalho, os ganhos auferidos para ambos os gêneros e etnia/raça se equiparam, concentrando a maior parte dos entrevistados em uma renda de até 01 (um) salário mínimo, porém a equidade salarial pode estar ligada também a outros fatores, como nível educacional, experiência de trabalho, tempo de empresa e nível hierárquico.

No que se refere a obtenção da vaga de emprego, para os entrevistados, o gênero não influenciou na conquista da mesma, da mesma forma que a etnia/raça também não gerou qualquer influência. No que tange a diferenciação salarial entre cargos equivalentes, não há diferença de remuneração para gêneros ou etnia/raça diferentes.

Desse modo, de acordo com os dados coletados, concluiu-se que não há indícios de que a mulher negra sofre mais preconceito do que as demais na inserção e atuação no mercado de trabalho contábil da região Sul Fluminense do estado do Rio de Janeiro.

6. REFERÊNCIAS

ALVES, José Eustáquio Diniz. O crescimento da PEA e a redução do hiato de gênero nas taxas de atividade no mercado de trabalho. **Aparte: Inclusão Social em Debate**, v. 4, 2004.

AZEVEDO, R. F. A percepção pública sobre os contadores: bem ou mal na foto? **Dissertação**. (Mestrado em Ciências Contábeis) Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2010.

CAMPANTE, Filipe R.; CRESPO, Anna RV; LEITE, Phillippe G.P.G. Desigualdade Salarial entre Raças no Mercado de Trabalho Urbano Brasileiro: Aspectos regionais. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 58, n. 2, p. 185-210, Jun.2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71402004000200003 . Acesso em 02 nov.2017.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - CFC. **Domínio das Contadoras**. 2013. Disponível em: <<http://www.portalcfc.org.br/noticia.php?new=11646>>. Acesso em: 23 de nov. 2016.

_____. **Quantos somos**. 2014. Disponível em: <<http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>>. Acesso em: 23 de nov. 2016.

CICONELLO, A. O Desafio de Eliminar o Racismo no Brasil: A nova institucionalidade no combate à desigualdade racial. In: **OXFAM INTERNATIONAL**. (Org.). Londres p.1-14 jun.2008. Disponível em: <http://cebes.org.br/site/wp-content/uploads/2014/03/O-dasefio-de-eliminar-o-racisco-no-Brasil.pdf> . Acesso em: 09 nov.2016.

DIEESE, **A situação do trabalho no Brasil na década de 2000**. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, São Paulo, p. 1-406, jan. 2012. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/livro/2012/livroSituacaoTrabalhoBrasil.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

ECHEVERRIA, Gabriela Bothrel et al. Preconceito e Desigualdades Sociais: a mulher negra no mercado de trabalho brasileiro. **Caderno de Graduação-Ciências Humanas e Sociais-UNIT-ALAGOAS**, v. 2, n. 3, p. 71-82, 2015.

GOMES, Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. In: BRASIL. Educação Anti-racista: caminhos abertos pela Lei federal nº 10.639/03. Brasília, MEC, Secretaria de educação continuada e alfabetização e diversidade, 2005. P. 39 - 62.

GONÇALVES, Ednéia Batista do Prado et al. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. **Enfoque: Reflexão Contábil**, Paraná, v. 35, p.95-111, 2016.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. Editora 34, 1999.

HASENBALG, Carlos Alfredo. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979. 2 ed. Editora UFMG, 2006.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v.37, n. 132, p.595-609, Dez. 2007.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo Demográfico 2010: Resultado da Amostra. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/multidominio/genero/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9665>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

IPEA. Retrato das Desigualdades de gênero e raça/ Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada... [et al]. - 4ª ed. – Brasília: Ipea, 2011. p.39: il. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>>. Acesso em 04 nov. 2017.

LEHMAN, Cheryl R. “Herstory” in accounting: The first eighty years. **Accounting, Organizations and Society**, v. 17, n. 3, p. 261-285, 1992.

LONGO, L.A.F.B. **Uniãos intra e inter-raciais, status marital, escolaridade e religião no Brasil**: um estudo sobre a seletividade marital feminina, 1980 -2000.2011. Tese (Doutorado em Demografia) -Departamento de Demografia, Universidade de Minas Gerais, Belo Horizonte,2011.

MENDES, A. A. E.; MILANI, M. L. Inserção da Mulher Negra Brasileira no Mercado de Trabalho no Período de 1980 – 2010. **Revista Latino-americana de Geografia e Gênero**, v. 7, n. 2, p.178-194, 2016.

Métodos de pesquisa / [organizado por] Tatiana Engel Gerhardt e Denise Tolfo Silveira; coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

MUNANGA, Kabengele. Anti Racismo no Brasil, 2009. In: MUNANGA, K (Org.) Estratégias e Políticas de Combate à Discriminação Racial. São Paulo: Edusp,1996.

QUITETE, Jane Baptista. VARGENS, Octavio. Muniz da Costa. PROGIANTI, Jane Márcia. **Uma análise reflexiva do feminino das profissões**. In: Revista História da Enfermagem.v. 1, n. 2; Jul./Dez, 2010.

ROSA, A.R. Relações Raciais e Estudos Organizacionais no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 3, p. 240-260, 2014.

SILVA, D.F., LIMA, M. Raça, Gênero e Mercado de Trabalho. In Estudos Afro-asiáticos, Rio de Janeiro n 23, dez. 1992.

SOARES, S.S.D O perfil da discriminação do mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Texto para discussão, Nº 769, Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, IPEA. Novembro 2000.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Feminização ou feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. **Temporalis** [S.l], v. 11, n. 22, p. 271-292, 2012.ISSN 2238-1856. Disponível em: <http://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/1368/1583>. Acesso em: 24 nov.2017.

APÊNDICE

No apêndice está presente o questionário que foi utilizado para a confecção dessa pesquisa.

Prezado(a),

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa sobre os impactos do estereótipo racial na atuação da mulher negra, no mercado de trabalho contábil, em Volta Redonda. Nela, estamos buscando identificar as possíveis dificuldades encontradas quando da inserção e continuidade nesse mercado, na cidade de Volta Redonda.

Você será submetido a um instrumento de pesquisa contendo duas etapas: na primeira são apresentadas afirmativas que procuram identificar características pessoais, como sexo, grau de escolaridade; na segunda etapa são apresentadas questões sobre o mercado de trabalho em contabilidade a fim de identificar as suas percepções sobre o mesmo.

Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. Você não terá nenhum gasto e ganho financeiro por participar na pesquisa. Os benefícios serão o oferecimento de dados sobre os impactos do estereótipo racial na atuação da mulher negra, no mercado

de trabalho contábil, contribuindo para o estudo acerca do mercado na cidade de Volta Redonda.

Qualquer dúvida a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com a Profª. Mariana Bonfim, pelo e-mail marianabonfim@id.uff.br, ou com os alunos Bruno da Silva, pelo email bruno_daniel@id.uff.br, e Ariana Melo, pelo email arianamelopereira@id.uff.br.

Obrigado pela participação!

Relação do Estereótipo Racial e de Gênero: A atuação da mulher negra no mercado de trabalho contábil de Volta Redonda.

Protótipo de Questionário I

Dados Pessoais:

A seguir são apresentadas questões pessoais, como sexo, grau de escolaridade, faixa salarial, dentre outros. Em nenhum momento haverá questões que tornem possível a sua identificação.

Você se considera de qual raça/etnia?

- Branco
- Pardo
- Negro
- Amarela
- Indígena
- Outros: especificar: _____ (classificação dada pelo IBGE)

Você se considera de qual gênero?

- Masculino
- Feminino
- Outros

Qual a sua idade?

- menos de 21
- entre 22 e 25 anos
- 26 a 30
- 31 a 35
- 36 a 40
- 41 a 45
- acima de 45

Onde mora?

- Volta Redonda
- Resende
- Pinheiral
- Barra Mansa
- Barra do Piraí
- Outras

Qual o seu nível de escolaridade?

- Ensino Médio
- Técnico em Contabilidade

- Graduado em Ciências Contábeis
- Cursando a Faculdade de Ciências Contábeis
- MBA / Especialização / Mestrado
- Outros Cursos Superiores

Após quanto tempo conseguiu um emprego na área contábil após formado?

- Consegui enquanto estudava.
- Não consegui , mas faço estágio na área.
- Consegui em até 01 ano após formado.
- Consegui entre 1 ano e meio a 02 anos após formando.
- Consegui após 02 anos de formado.

Há quanto tempo atua na área contábil ?

- Menos de 02 anos
- Mais de 02 a 05 anos
- Mais de 05 a 08 anos
- Mais de 08 anos

Em que área contábil você trabalha?

- Analista Contábil
- Auditoria
- Controladoria
- Departamento Pessoal
- Fiscal
- Perito Contábil
- Tributário

Qual a sua faixa salarial?

- Até 01 salário mínimo
- De 1 e meio a 02 salários mínimos
- De 02 e meio a 03 salários mínimos
- 03 e meio a 04 salários mínimos
- Acima de 04 salários mínimos

Estereótipo Racial:

A seguir são apresentadas questões sobre o estereótipo racial na atuação da mulher negra, no mercado de trabalho contábil.

Você possui contato direto com os clientes da empresa na qual trabalha?

- SIM NÃO

Você acha que a etnia/raça influenciou na conquista de sua vaga de emprego?

- SIM NÃO

Você acha que o gênero influenciou na conquista de sua vaga de emprego?

- SIM NÃO

Para você, existe diferença salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função dentro da sua empresa?

() SIM () NÃO

Em relação ao ambiente de trabalho, você percebe diferenças de tratamento entre os diferentes gêneros?

() SIM () NÃO

Em relação ao ambiente de trabalho, você percebe diferenças de tratamento entre pessoas de diferentes etnias\raça?

() SIM () NÃO

Já presenciou algum ato discriminatório associado a etnia\raça em seu ambiente de trabalho?

() SIM () NÃO

Já sofreu. Relatar

Já presenciou algum ato discriminatório por gênero em seu ambiente de trabalho?

() SIM () NÃO

Já sofreu. Relatar

No que se refere à ideia de que haveria igualdade de oportunidades para pessoas de etnia\raça e gêneros na sociedade brasileira, você diria que:

() Pode ser comprovada na prática pois há igualdade entre etnia\raça e de gênero na área contábil .

() Faz parte do imaginário social brasileiro, mas não se confirma na prática.

() Não faz parte do imaginário brasileiro.

() Nunca Existiu.