

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

DERLEY JÚNIOR MIRANDA SILVA

**MULHERES NA CONTABILIDADE: OS ESTEREÓTIPOS SOCIALMENTE
CONSTRUÍDOS SOBRE A CONTADORA**

UBERLÂNDIA

2017

DERLEY JÚNIOR MIRANDA SILVA

**MULHERES NA CONTABILIDADE: OS ESTEREÓTIPOS SOCIALMENTE
CONSTRUÍDOS SOBRE A CONTADORA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Uberlândia como requisito para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Área de Concentração: Controladoria

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Marli Auxiliadora da Silva

UBERLÂNDIA

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

S586m Silva, Derley Júnior Miranda, 1989-
2017 Mulheres na contabilidade : os estereótipos socialmente construídos
sobre a contadora / Derley Júnior Miranda Silva. - 2017.
110 f. : il.

Orientadora: Marli Auxiliadora da Silva.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia,
Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis.
Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14393/ufu.di.2018.110>
Inclui bibliografia.

1. Contabilidade - Teses. 2. Mulheres - Contabilidade - Teses. 3.
Trabalho feminino - Contabilidade - Teses. 4. Contadores - Teses. I.
Silva, Marli Auxiliadora da, 1966-. II. Universidade Federal de
Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis. III.
Título.

CDU: 657

DERLEY JÚNIOR MIRANDA SILVA

**MULHERES NA CONTABILIDADE: OS ESTEREÓTIPOS SOCIALMENTE
CONSTRUÍDOS SOBRE A CONTADORA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Área de Concentração: Controladoria

Uberlândia, 15 de janeiro de 2018

Banca Examinadora

Prof.^a Dr.^a Marli Auxiliadora da Silva (Orientadora)
Universidade Federal de Uberlândia - UFU

Prof.^a Dr.^a Edvalda Araújo Leal
Universidade Federal de Uberlândia - UFU

Prof.^a Dr.^a Marcelle Colares Oliveira
Universidade Federal do Ceará - UFC

AGRADECIMENTOS

A presente dissertação não chegaria a esse estágio se dependesse única e exclusivamente de mim. Por isso, materializo meus sinceros agradecimentos àqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para que eu obtivesse a oportunidade de defendê-la.

Em especial, agradeço à orientadora desta pesquisa, Dr.^a Marli Auxiliadora da Silva, professora e amiga, que me acompanha e orienta desde o início da graduação, a quem admiro pela profissional brilhante e competente que é, sempre desafiando-me a buscar o melhor academicamente.

Agradeço aos membros da minha banca de qualificação e defesa, professoras Dr.^a Edvalda Araújo Leal e Dr.^a Marcelle Colares Oliveira, que com suas contribuições, apontaram e preencheram as lacunas deixadas pela redação básica e pura de um discente de mestrado.

Agradeço os colegas de mestrado, que durante as aulas de Metodologia da Pesquisa Aplicada à Contabilidade e Seminários de Dissertação, colaboraram discutindo os aspectos introdutórios desta pesquisa, assim como, o desenrolar dos resultados iniciais obtidos.

Registro também meu agradecimento à instituição Universidade Federal de Uberlândia, pela oportunidade de realizar um sonho: primeiro, cursar graduação em uma universidade federal em Ituiutaba, cidade em que cresci, e, posteriormente, o mestrado acadêmico, no Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis, em Uberlândia.

Notadamente, agradeço a todos os profissionais da UFU que, de alguma forma, tenha contribuído com a consecução desta pesquisa e, também, aos que fazem desta universidade uma instituição reconhecida acadêmica e socialmente.

Por fim, agradeço à minha esposa, aos meus familiares e amigos que sempre foram um escape e fonte de renovação nos momentos de dificuldade.

RESUMO

Investigou-se, neste estudo, a percepção dos profissionais de contabilidade com relação aos estereótipos associados à mulher contadora e à profissão contábil. Para realização da pesquisa, classificada como exploratória e descritiva, com abordagem predominantemente quantitativa, foi realizado um levantamento, do tipo *survey*, com profissionais de ambos os gêneros da cidade de Uberlândia, em Minas Gerais, que possuíam registro ativo no Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais (CRCMG), totalizando uma amostra por acessibilidade e não probabilística de 308 (trezentos e oito) profissionais de contabilidade. Mediante questionário foram coletadas informações sociodemográficas dos respondentes e as estereotipagens relacionadas ao gênero atribuídas por estes à profissão contábil e à mulher contadora, por meio de adjetivos em uma Escala de Diferencial Semântico. Destaca-se que na parte 2 e 3 do instrumento de pesquisa foram adaptadas assertivas utilizadas em questionário de Saemann e Crooker (1999) e Gomes (2009), respectivamente, ambos compostos por pares de adjetivos opostos em que o respondente é convidado a responder com base na percepção que possui sobre o objeto pesquisado, por meio de respostas elaboradas em escala de diferencial semântico. Para a realização das análises foram usados recursos estatísticos descritivos, assim como o Teste de Hipóteses para Diferença de Proporções com o fim de evidenciar diferenças nas proporções em que os gêneros percebem os estereótipos encontrados. Foram rejeitadas ambas as hipóteses nulas (H_{0a} e H_{0b}), não sendo possível afirmar a inexistência da diferença na proporção da estereotipagem da profissão contábil para os contadores e contadoras, visto que foram identificadas diferenças nas proporções de estereotipagem da profissão contábil entre os respondentes de ambos os gêneros para os estereótipos flexível, orientado para pessoas e imaginativa. Já em relação à mulher contadora constataram-se diferenças nas proporções para os estereótipos líder, prática, independente, confiante, com sentido de humor, conhecedora da realidade empresarial e sensível. Embora a maioria das contadoras tenha afirmado existirem diferenças entre os gêneros, na profissão contábil, pode-se perceber o quanto essas diferenças de gêneros podem passar despercebidas aos olhos dos contadores do gênero masculino: apenas 9,8% dos contadores participantes da pesquisa reconhecem algum distanciamento entre níveis salariais, empregabilidade e ocupação de cargos e funções, entre contadores e contadoras, no mercado de trabalho. Mesmo que a percepção que se tenha em relação à mulher contadora tenha mudado como os resultados obtidos nesta pesquisa apontam, especialmente em relação a estereótipos negativos sobre a imagem da mulher contadora (mal humorada, imaginativa, submissa, melhor preparada para atividades repetitivas, antissocial e assumindo características de liderança, realista, sociável, íntegra e honesta), ainda parece haver, principalmente na percepção das próprias mulheres, dificuldades que as impedem de se destacarem no ambiente corporativo.

Palavras-chave: Gênero. Mulher contadora. Estereótipos.

ABSTRACT

In this study, we investigated the perception of accounting professionals regarding the stereotypes associated with the woman accountant and the accounting profession. To conduct the research, classified as exploratory and descriptive, with a predominantly quantitative approach, a survey was carried out, with survey of professionals of both genera of the city of Uberlândia, in Minas Gerais, who had an active registry in the Regional Accounting Council of Minas Gerais (CRCMG), totaling an accessibility and non-probabilistic sample of 308 (three hundred and eight) accounting professionals. The sociodemographic information of the respondents and the gender stereotypes attributed by them to the accounting profession and to the woman accountant were collected through a questionnaire using adjectives in a Semantic Differential Scale. It should be emphasized that in Block 2 and Block 3 of the research instrument were adaptad the assertions used in the questionnaire of Saemann and Crooker (1999) and Gomes (2009), respectively, both composed by opposing pairs of adjectives in which the respondent is invited to respond on the basis of perception which has on the object searched, through answers elaborated in scale of semantic differential. For the analysis, descriptive statistical resources were used, as well as the Test of Hypotheses for Proportion Difference in order to show differences in the proportions in which the genders perceive the stereotypes found. Both null hypotheses were rejected (H_{0a} and H_{0b}), and it is not possible to affirm that there is no difference in the proportion of the stereotyping of the accounting profession for accountants and accountants, since differences in the proportions of stereotyping of the accounting profession between the respondents of both the genres for flexible stereotypes, people-oriented and imaginative. Regarding the woman accountant, there were differences in the proportions for the stereotypes: leader, practical, independent, confident, with a sense of humor, knowledgeable about business and sensitive reality. Although most accountants have claimed that there are differences between genders in the accounting profession, it has been realized how these gender differences can go unnoticed in the eyes of male accountants. Only 9.8% of the accountants participating in the survey recognize some distance between salary levels, employability and occupation of positions and functions, between accountants and accountants, in the labor market. Even if the perception of the woman accountant has changed, the results obtained in this research point out, especially in relation to negative stereotypes about the image of the woman accountant (bad tempered, imaginative, submissive, better prepared for repetitive activities, antisocial and assuming leadership, realistic, sociable, honest and honest), there still seem to be difficulties, especially in the perception of women themselves, that prevent them from standing out in the corporate environment.

Keywords: Gender. Accountant woman. Stereotypes.

SUMÁRIO

SUMÁRIO	7
LISTA DE TABELAS	9
LISTA DE QUADROS	10
LISTA DE FIGURAS	12
1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Contextualização	13
1.2 Objetivos e Problema de Pesquisa	17
1.3 Relevância do tema e justificativa	18
1.4 Contribuições e delimitações do estudo	21
1.5 Estrutura da dissertação	23
2 BASE TEÓRICA	24
2.1 A evolução da mulher no mercado de trabalho e na profissão contábil	24
2.2 Teoria das Representações Sociais	30
2.3 Os estereótipos	33
2.3.1 Estereótipos atribuídos ao contador e à profissão contábil	33
2.3.2 Estereótipos atribuídos às mulheres contadoras	36
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS	42
3.1 Desenho da pesquisa	42
3.2 Seleção da amostra	42
3.3 Instrumento de Pesquisa	44
3.4 Coleta dos dados	47
3.5 Formulação das Hipóteses	48
3.5 Técnica de Análise dos Dados	49
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	51
4.1 Discussão sobre a estereotipagem da profissão contábil	53
4.2 Discussão sobre a estereotipagem para a mulher contadora	59
4.3 Opiniões sobre a estereotipagem da contadora na atualidade	68
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	74
REFERÊNCIAS	79
APÊNDICE A – Instrumento de Pesquisa	95
APÊNDICE B – Instrumento de Percepção da Profissão Contábil de Saemann e Crooker (1999)	98

APÊNDICE C – Teste de Hipóteses para a Diferença entre as Proporções das respostas à imagem da profissão contábil	99
APÊNDICE D – Teste de Hipóteses para a Diferença entre as Proporções das respostas à imagem da mulher contadora.....	101
APÊNDICE E – Teste de Hipóteses para a Diferença entre as Proporções das respostas à imagem da mulher contadora em situação de maternidade e paternidade	104
APÊNDICE F – Escolaridade dos contadores de 1985 a 2015 por gênero.....	107
APÊNDICE G – Faixa etária dos profissionais (contadores) no período de 1985 a 2015, por gênero.....	108
APÊNDICE H – Faixa salarial dos profissionais (contadores) de dezembro de 1985 a dezembro de 2015, por gênero.....	109
APÊNDICE I – Ocupação por CBO*, no período de 1985 a 2000, por gênero	110
APÊNDICE J – Ocupação de contadores, por CBO*, no período de 2005 a 2015, por gênero.....	110

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número de contadores de Uberlândia, Minas Gerais, segundo o gênero.....	43
Tabela 2 - Características gerais dos respondentes segundo a forma de atuação, por gênero..	51
Tabela 3 - Características gerais dos respondentes segundo a faixa etária, por gênero	52
Tabela 4 - Características gerais dos respondentes segundo a área de atuação, por gênero	52
Tabela 5 - Posicionamento dos respondentes quanto à existência de diferenças entre os gêneros na ocupação de postos de trabalho, no mercado contábil	69

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Adjetivos alterados do instrumento que investiga a categoria Profissão Contábil	46
Quadro 2 - Adjetivos alterados do instrumento que investiga a categoria Mulher Contadora.	46
Quadro 3 – Exemplo da resposta aos pares de adjetivos da Escala de Diferencial Semântico	48
Quadro 4 – Variáveis com significância estatística no Teste de Hipóteses para a Diferença entre as Proporções da Profissão Contábil	55
Quadro 5 - Teste de Hipóteses da Diferença entre as Proporções da Profissão Contábil para os fatores propostos por Saemann e Crooker (1999)	58
Quadro 6 - Teste de Hipóteses para a Diferença entre as Proporções da Mulher Contadora que apresentaram significância	60
Quadro 7 - Teste de Hipóteses para a Diferença entre as Proporções da percepção sobre a mulher contadora em situação de paternidade/maternidade.....	66
Quadro 8 – Algumas respostas discursivas	73

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Distribuição das frequências da profissão contábil por gênero	57
Figura 2 - Distribuição das frequências da estereotipagem da mulher contadora por gênero..	65
Figura 3 - Distribuição das frequências de percepções sobre a mulher contadora, quando o respondente possui filha/filhas	68

1 INTRODUÇÃO

Esta introdução apresenta a contextualização acerca da temática da estereotipagem da profissão contábil e do contador, bem como proporciona um breve panorama da Teoria das Representações Sociais destacando discussões que resultam na estereotipagem negativa e positiva. Neste capítulo introdutório também são apontados o problema e os objetivos da pesquisa, assim como sua relevância, justificativas, contribuições e delimitações. Por fim, apresenta-se a estrutura do estudo.

1.1 Contextualização

O conceito de gênero remete à ideia de que a diferença entre os gêneros não está definida puramente no momento do nascimento, mas que é construída por meio de práticas sociais ‘masculinizantes’ e ‘feminizantes’, congruentes às várias concepções estabelecidas em cada sociedade, sendo, também, uma forma primária de introduzir as relações de poder entre os indivíduos (SCOTT, 1988; LOURO, 1995). As questões envolvendo diferenças de gêneros têm ganhado proporções significativas, especialmente no sentido de dar uma maior visibilidade à mulher como agente social e histórico, dissociando-a de seu papel, até então, de coadjuvante, como expresso em produções científicas (LOURO, 1995).

Em relação ao gênero feminino, ao longo dos anos, ideações culturais e sociais, estereotiparam a mulher de distintas formas, tanto em relação à profissão quanto à vida pessoal. No ambiente familiar, desde o início da civilização a mulher era vista como uma escrava do lar e do homem, a quem era submissa e obrigada a servir permanentemente (ROCHADEL, 2007). Na educação, as mulheres eram treinadas nas próprias escolas para as funções de esposa e mãe, visando ao casamento e, naturalmente, à procriação da espécie (MOTA; SOUZA, 2012). No âmbito profissional, leis e culturas impediam-lhes o exercício de uma profissão remunerada (ESTEVENS; NETO, 2015).

Ao longo do tempo, a formação de percepções diversas levou a atribuição de rótulos à mulher, os quais frequentemente são referidos como estereótipos (WELLS, 2017). No conhecimento formado pelo senso comum, os estereótipos podem ser definidos como uma imagem mental de alguma categoria de pessoas, instituições ou acontecimentos, sendo compartilhada por um conjunto de indivíduos, tornando-se uma generalização desprovida de

conhecimento factual ou qualquer outra originalidade, baseada em ideias preconcebidas sobre um grupo de pessoas ou objeto (CASTRO et al, 1999; MARTINS; RODRIGUES, 2004).

Em se tratando do mercado de trabalho subsiste um ambiente marcado por simbologias e estereótipos associados à imagem da mulher (HULL; UMANSKY, 1997; ILO, 2010; SIDANIUS; CRANE, 1989). Relatório da International Labour Organization (ILO) - agência tripartite da Organização das Nações Unidas (ONU), composta por governos, empregadores e representantes dos trabalhadores, com objetivo de definir normas trabalhistas, desenvolver políticas e elaborar programas que promovam o trabalho decente para mulheres e homens – intitulado de “*Women in labour markets: measuring progress and identifying challenges*”, aponta a dificuldade enfrentada pelas mulheres ao ingressar no mercado de trabalho e ressalta ainda que em muitos casos, a colocação obtida é em postos inferiores aos dos homens e com salários mais baixos. Também em situações de crise econômica, verificam-se taxas de desemprego maiores para o gênero feminino (ILO, 2010, 2017).

Harriman (1996), Hooks (1992), Mincer e Polachek (1974) e Whiting e Wright (2001) atribuem à estrutura corporativa patriarcal da sociedade a responsabilidade pelas diferenças de gênero no mercado de trabalho, a qual coloca os homens em uma posição de poder e sustentadores da família, enquanto as mulheres permaneciam em casa para os trabalhos domésticos e a criação dos filhos. Diante desse legado histórico, Schein (1993) adverte que essa estrutura corporativa tradicional necessita ser confrontada para que as mulheres não sejam forçadas e vistas pela sociedade fazendo escolhas que priorizem a carreira ou a família.

Em oposição a essa imagem negativamente construída acerca da mulher no mercado de trabalho, pesquisas como a de Castillo (1994), Canales (1995) e Cacciamali e Pires (1995) questionam essa personificação desfavorável às mulheres. Castillo (1994) identificou, em pesquisa realizada na Espanha que, além de a taxa de absenteísmo feminino não ser maior que a masculina, ao compararem-se os gêneros em condições de trabalhos semelhantes, os homens apresentaram um índice de faltas maior que suas colegas de trabalho. Tanto Caneles (1995), no México, quanto Cacciamali e Pires (1995), no Brasil, comprovaram um maior índice de rotatividade em cargos ocupados por funcionários do sexo masculino.

Na contabilidade, a diferenciação entre os gêneros, no mercado de trabalho, é corroborada por dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que estabelece um comparativo entre os anos médios de estudo e o rendimento médio por hora (em R\$). Para auxiliares de contabilidade, por exemplo, as mulheres possuem em média 11,8 anos de estudo e recebem, por hora, cerca de R\$ 6,94. Já os homens com aproximadamente 11,7 anos de estudos, recebem, em média, (em R\$) 10,54 por

hora, ou seja, quase o dobro do valor pago às mulheres (DIEESE, 2014). Em 2016, o salário médio, por hora trabalhada da mulher era de R\$ 10,42 e do homem de R\$ 12,39. O rendimento médio do trabalho feminino, por hora, equivale a 84,1% do masculino (DIEESE, 2017). Sobre a relação da escolaridade com a remuneração, Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) afirmam que, mesmo com escolaridade média igual à dos homens, a remuneração média das mulheres contadoras é inferior à de seus colegas do gênero masculino.

As desigualdades e dificuldades que rondam a figura feminina no ambiente de trabalho, com relação às diferenças salariais entre os gêneros e os obstáculos criados para que as mulheres possam ocupar cargos superiores foram identificadas por Boniatti et al (2013) em estudo realizado junto a mulheres de um escritório contábil brasileiro. Splitter, Silva e Barbosa (2017), em estudo usando dados estatísticos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do período de 2003 a 2014, observaram que homens contadores possuem salário superior que as mulheres, na mesma faixa etária e função. Na região geográfica e período em análise, foi revelado que os homens receberam em média 7,756 salários mínimos, enquanto as mulheres tiveram uma remuneração média 5,275 de salários mínimos.

Sobre os motivos da existência de diferenças entre mulheres contadoras e seus colegas de trabalho, Davidson e Dalby (1993) apontam que uma explicação possível poderia ser a personalidade feminina, mas asseguram que outros fatores também interferem nesse processo. Talvez por isso não seja possível descrever esse dilema de forma objetiva sem, necessariamente, ter que formular conclusões passíveis de serem precipitadas (DAMBRIN; LAMBERT, 2010). Nesse sentido, entende-se que os estereótipos socialmente construídos possam ser um indicativo das diferenças entre gêneros, também no mercado de trabalho.

Um número substancial de investigações, tanto internacionais quanto nacionais, examinaram, nos últimos anos, os estereótipos idealizados em torno das mulheres na contabilidade em vários países (ALEV et al, 2010; ANDERSON; JOHNSON; RECKERS 1994; AZEVEDO, 2010; AYCAN, 2004; CHILD, 1992; COLLINS, 1993; CORY, KANTER, 1977; DAMBRIN; LAMBERT, 2010; DAVIDSON; DALBY 1993; HOOKS; CHERAMY, 1994; LEAL et al, 2014; LEHMANN, 1992; LEMES JUNIOR; SANTINI; SILVEIRA, 2015; LESSING, 1978; 1992; MAUPIN; LEHMAN, 1994; MIRANDA et al, 2013; OLIVEIRA; LEAL, 2015; TONETTO, 2012). A contribuição desses estudos é abordada, de forma detalhada, mais adiante a fim de fundamentar as discussões teóricas desta pesquisa.

Em geral, tem-se associado à imagem da mulher contadora uma tendência pela busca em serem parecidas com seus colegas do sexo masculino, quando objetivam progressão na carreira (KANTER, 1977). Estereótipos associados à sua imagem apresentam-nas, ao longo

do tempo, como mal-humoradas e orgulhosas (CORY, 1992), suscetíveis ao estresse (COLLINS, 1993), frágeis emocionalmente, apresentando dificuldades para se relacionar com outras mulheres e tendentes a deixarem seus postos de trabalho após a maternidade (CHILD, 1992; HOOKS; CHERAMY, 1994), com melhor preparação para atividades operacionais (LEMES JÚNIOR; SANTINI; SILVEIRA, 2015).

É válido destacar, contudo, pesquisas em que não foram identificadas diferenças de gêneros para a profissão contábil, sendo os contadores vistos nas mesmas condições que suas colegas de trabalho (LEONG; HAYES 1990; WHITE; WHITE, 2006). Também Leal et al (2014) destacam a inobservância de estereótipos negativos na percepção de discentes e do público externo em relação ao profissional da contabilidade. Schein e Mueller (1992) defendem, até mesmo, que a estereotipagem de gênero, no ambiente de trabalho, não pode ser generalizada e remetida somente às mulheres, pois os estereótipos irão existir tanto para os homens quanto para as mulheres. Compreende-se, inclusive, que o aumento no número de mulheres contadoras contrasta com as estereotipagens, opiniões e símbolos formados em torno da imagem da mulher no ambiente de trabalho.

É oportuno ressaltar que os estudos usualmente investigam a opinião de discentes e/ou do público externo sobre a profissão contábil e os estereótipos do contador (LOPES, 2014), independentemente do gênero. Os achados e considerações de Raffaelli e Portulhak (2016), em estudo com estudantes universitários, não encontraram a existência de estereótipos ligados ao gênero na percepção destes. Nessa mesma perspectiva, Nelson e Vendrzyk (1996) e Marriott e Marriott (2003), já haviam encontrado evidências que estudantes femininas possuem mais atributos favoráveis para a contabilidade do que homens, enquanto que Jackling e Calero (2006) não encontraram relação significativa entre o gênero dos estudantes e a intenção destes em se tornarem contadores.

Apesar de ao longo dos anos vários estudos terem destacado os estereótipos negativos ligados à profissão contábil de modo geral (BYRNE; WILLIS, 2005; DIMNIK; FELTON, 2006; HUNT et al, 2004; SAEMANN; CROOKER, 1999; WHITE; WHITE, 2006) Alev et al (2010) também destacam a existência de uma imagem negativa da profissão contábil percebida pela sociedade, enfatizando que esse ceticismo está mais relacionado aos estereótipos masculinos da profissão do que aos femininos.

Apesar de os estudos já realizados trazerem percepções em relação à mulher, enquanto contadora, resultando nos estereótipos identificados, uma lacuna ainda pode ser preenchida nesse contexto, uma vez que os estereótipos ligados às contadoras ainda não foram

evidenciados do ponto de vista dos próprios profissionais de contabilidade, que efetivamente possuem registros ativos em seu órgão de classe e estejam atuando.

1.2 Objetivos e Problema de Pesquisa

Os estereótipos contribuem para a falta de oportunidade no desenvolvimento da carreira para as mulheres (HYMOWITZ; SCHELLHARDT, 1986), embora, na atualidade, as mulheres têm conquistado posições de destaque na sociedade, inclusive no campo da contabilidade (BRYANT, 2015; CFC, 2016). Alguns autores defendem que os estereótipos que circundam as mulheres são desenvolvidos no âmbito das representações sociais (FOLLE; GEIB, 2004; FONSECA; RIBEIRO; LEAL, 2012; FRINHANI; SOUZA 2005; SOUZA SANTOS; ALMEIDA, 2005) e, conforme Lopes (2014) dificilmente a imagem do profissional contábil pode ser rotulada em positiva ou negativa.

Tendo em vista que não foram confirmados, nas bases de dados investigadas, estudos que investigam a opinião do próprio profissional da contabilidade sobre a imagem da mulher contadora, buscou-se proporcionar uma contribuição adicional à temática e acrescentar às discussões relacionadas à matéria a fim de responder ao questionamento: Quais estereótipos são associados à mulher contadora e à profissão contábil pelos próprios profissionais de contabilidade, de ambos os gêneros?

Deste modo, investigou-se neste estudo a percepção dos profissionais de contabilidade, de ambos os gêneros, com relação aos estereótipos associados à mulher contadora e à profissão contábil. Para tanto, adaptou-se os instrumentos de pesquisa elaborados por Saemann e Crooker (1999) e Gomes (2009) propondo a sua aplicação junto à comunidade profissional contábil, a fim de identificar como o profissional contábil estereotipa sua própria profissão e, ainda, a imagem da mulher contadora.

Ressalta-se que o Instrumento de Percepção da Profissão Contábil de Saemann e Crooker (1999) foi utilizado em outros momentos por pesquisadores como Byrne e Willis (2005), Sugahara, Hiramatsu e Boland (2009), Coutinho e Silva e Silva (2012), Spliter (2013), Lopes (2014) e Pinto (2016). Em se tratando de instrumentos de pesquisa que investiguem a percepção que os respondentes têm em relação ao objeto e/ou ao ser pesquisado, Gomes (2009) e, também Lopes (2014), propuseram um novo questionário – também utilizado nesta dissertação – baseando-se no instrumento original de Saemann e Crooker (1999), a fim de

identificar a percepção que se possui, não só em relação à profissão, mas também em relação ao profissional contador.

Alguns objetivos secundários também foram explorados como: i) identificar a existência dos estereótipos em relação à mulher contadora e à profissão contábil; ii) elencar os estereótipos atribuídos à mulher contadora e à profissão contábil; iii) apontar a relação existente entre os estereótipos encontrados na literatura e aqueles identificados junto à população desta pesquisa; iv) comparar por meio do teste de diferença de proporções a percepção do respondente do gênero masculino e feminino, acerca da estereotipagem da mulher contadora e da profissão.

Espera-se, mediante os resultados desta pesquisa, verificar o pressuposto do estudo: os estereótipos socialmente construídos sobre a mulher contadora, por ambos os gêneros, diferem entre si.

1.3 Relevância do tema e justificativa

Ao iniciar este estudo, em 2016, dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) apontavam que o Brasil possuía 534.352 profissionais com registros ativos em seus respectivos Conselhos Regionais (2016). Destes, entre técnicos e profissionais com nível superior de ensino, 305.524 (57,18%) eram do gênero masculino e 228.828 (42,82%) eram contadoras. A dinâmica inerente às alterações no quantitativo de profissionais com registro ativo permite observar que ao longo dos anos essa diferença foi se tornando menor: mais remotamente, em 2004, a diferença era mais acentuada, pois o mercado constituído por profissionais de contabilidade contava com 236.834 homens (65,97%) e 122.195 mulheres (34,03%) (CFC, 2014).

Dados estatísticos sobre o número de profissionais em contabilidade no Brasil que trabalham em organizações contábeis e empresariais com registro em carteira de trabalho – incluindo aqueles sem registro ativo em Conselhos Regionais de Contabilidade, como os auxiliares de contabilidade, - evidenciavam que as mulheres representavam, já em 2015, 62% dessa população; em 1985 elas eram 39% de todo o conjunto de profissionais (RAIS, 2017). Há uma tendência no aumento de mulheres na contabilidade, também em nível internacional, como evidencia estudo recente da Financial Accounting Foundation (FAF) que aponta para uma equiparação entre os gêneros no número de profissionais contadores atuantes em empresas contábeis, nos EUA, onde 45% dos empregados são mulheres (FAF, 2017).

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho contábil é atribuído, segundo Bryant (2015) às questões como mudanças nas legislações, que tradicionalmente favoreciam a discriminação de gêneros; à própria luta das mulheres pela igualdade de gêneros, especialmente no trabalho; à flexibilidade dos tempos modernos entendida pelas organizações contábeis que passaram a permitir a flexibilidade de horários, facilitando para as contadoras a conciliação de outros afazeres com o trabalho nas empresas. Iniciativas governamentais de estímulo à ocupação de cargos por mulheres, mediante treinamento e desenvolvimento profissional, a fim de aperfeiçoar suas habilidades laborais, também favorece o aumento da participação de mulheres no mercado contábil (BRYANT, 2015).

No cenário nacional, já em 2008, Cappellin, também apontava como causa desse processo o aumento no número de mulheres que obtêm diplomação universitária, possibilitando a ampliação de sua presença na economia e em ocupações laborais. Lameiras (2013) e Souza, Voesse e Abbas (2015) destacam, inclusive, significativas alterações na sociedade brasileira, como o reconhecimento dos direitos de igualdade das mulheres e de sua capacidade intelectual.

Considerando as discussões sobre o aumento de mulheres contadoras no mercado de trabalho nacional e internacional, há que se reconhecer uma lacuna em pesquisas que investigam os estereótipos atribuídos à mulher que já atua profissionalmente, por profissionais tanto do gênero masculino quanto feminino. O foco de estudos com essa temática tem sido adstrito, em sua maioria, à percepção de discentes (ALEV et al, 2010; AZEVEDO, 2010; LEAL et al, 2014), oportunizando a realização de estudos mais aprofundados sobre a questão de gênero na profissão contábil no sentido de identificar os estereótipos atribuídos pelos próprios profissionais a ambos os gêneros e, em especial à mulher contadora.

Entende-se ser importante que tanto a academia quanto o mercado revejam os estereótipos vinculados ao gênero, por meio de estudos que abranjam não somente a percepção dentro dos limites das universidades, mas que ultrapassem essas fronteiras, buscando identificar as visões em outros grupos sociais. Um aprofundamento nas discussões relativas à forma como as mulheres são vistas por seus colegas de trabalho e, também, como ela própria se enxerga inserida nesse enredo se faz pertinente, onde o foco são os indivíduos, visto a necessidade de se saber mais sobre a experiência subjetiva de mulheres e homens submetidos a construções sociais de gênero e restrições (HAYNES, 2016). Nesse sentido, o presente estudo encontra-se inserido na análise da experiência subjetiva de mulheres e homens contadores, e busca conhecer os constructos sociais de gênero existentes na

atualidade. Estudos como este visam contribuir com a desmistificação de estereótipos de natureza negativa que, porventura, rotulem a atuação profissional de contadoras.

A desigualdade de gênero ainda está presente na sociedade de diversas formas, pois se encontra estabelecida sobre pilares sociais complexos que ultrapassam as conquistas legislativas em favor das mulheres (COLLINI, 2014). A desconstrução da desigualdade de gênero deve obrigatoriamente passar por uma mudança cultural, no ambiente de trabalho em suas relações em seu entorno (COLLINI, 2014; ESTEVENS; NETO, 2015).

Nessa perspectiva, Cyrino (2009) aponta para a necessidade de se romper com a associação do feminino com o doméstico, mesmo que isso não seja algo trivial, já que lida com pressupostos morais, crenças e valores históricos e sugere, ainda, que o caminho a ser percorrido possa ser justamente o questionamento das representações de gêneros tradicionais com a criação de instrumentos discursivos que fomentem a discussão.

Já Azevedo (2010) aponta para a necessidade de realização de estudos mais profundos sobre a questão de gênero na profissão contábil. Essa percepção é corroborada por Alev et al (2010) que, assim como Azevedo (2010), reforçam a necessidade de tanto a academia quanto a prática profissional reverem os estereótipos vinculados ao gênero, realizando estudos que abranjam não somente a percepção dentro dos limites das universidades, mas que ultrapassem essas fronteiras, buscando identificar as visões em outros grupos sociais.

A imagem atribuída aos contadores, por outros, por muito que eles não queiram admitir influencia os seus comportamentos e os comportamentos dos outros perante eles (LOPES, 2014). Ao longo dos anos têm sido associados à contabilidade estereótipos negativos e, contrariamente, há um dissenso entre os achados de estudos quanto à estereotipagem do contador, e por isso, este tema ganha especial relevância. Destaca-se, dessa forma, a importância de pesquisas como esta, no que tange aos estereótipos da mulher no mercado de trabalho e, em particular, na área contábil, pois, além de configurar um tema contemporâneo, pode revelar novas percepções a respeito das representações sociais construídas historicamente ao redor do gênero feminino.

Este estudo é justificado também pela necessidade de identificação da percepção da imagem socialmente construída da mulher contadora porque permite não só reflexões a respeito do tema, o que já se configura como um importante elemento no levantamento de discussões que visem reduzir as diferenças entre os gêneros, como também, por oportunizar o conhecimento das convicções dos contadores e contadoras investigados.

1.4 Contribuições e delimitações do estudo

O presente estudo agregará aos resultados e ampliará as discussões de estudos anteriores como aqueles de Azevedo (2010) e Alev et al (2010), visto que busca o conhecimento das questões relacionadas ao gênero no universo externo aos muros universitários, indo direto ao campo de trabalho investigar como os profissionais atuantes percebem sua profissão, bem como estereotipam a mulher enquanto contadora. O estudo contribui também por tratar-se de uma pesquisa empírica que investiga a problemática de gênero na profissão contábil com uma amostra composta por profissionais contadores com registro ativo junto ao seu conselho de classe.

Como forma de coleta de dados, a pesquisa igualmente acrescenta aos resultados até aqui encontrados por meio da adaptação e utilização do instrumento de pesquisa proposto por Saemann e Crooker (1999). Ressalta-se que esse instrumento já foi utilizado por outros autores como Byrne e Willis (2005), Sugahara, Hiramatsu e Boland (2009), Coutinho e Silva e Silva (2012), Spliter (2013), Lopes (2014) e Pinto (2016). Entretanto, todos eles se concentraram no contexto escolar, ou seja, a identificar a percepção de estudantes, sejam eles do ensino médio ou universitário (do curso de ciências contábeis ou de outras áreas), a respeito da profissão contábil. Por isso, busca-se um novo cenário, transcendendo as fronteiras escolares e chegando àqueles que já exercem a profissão contábil e possuem uma visão crítica acerca do ambiente e das relações que caracterizam sua atuação.

Espera-se que os resultados obtidos ao final desta pesquisa não só corroborem, mas complementem as discussões de estudos anteriores, inclusive o de Saemann e Crooker (1999). Embora os autores não tenham se concentrado em analisar os estereótipos da profissão, investigaram a relação existente entre a percepção sobre a profissão contábil e as decisões de escolha da profissão. Seus resultados evidenciaram que os alunos percebem a contabilidade como, estruturada, precisa, rigorosa e com sobrecarga de trabalho. Essa percepção afasta os alunos criativos de quererem se tornar contadores (SAEMANN; CROOKER, 1999).

Com a adaptação do instrumento de pesquisa de Saemann e Crooker (1999) dá-se continuidade e acrescentam-se novas percepções àquelas já retratadas pelos estudos que utilizando o mesmo questionário, estereotiparam a profissão contábil em precisa, estruturada, solitária, rigorosa e sobrecarregada de trabalho (SAEMANN; CROOKER, 1999); precisa, definida, orientada para a conformidade e enfadonha (BYRNE; WILLIS, 2005); não tradicional (COUTINHO E SILVA; SILVA, 2012); exata, precisa, usa a lógica, é concreta,

planejada, estruturada, metódica, matemática e rotineira (SPLITTER, 2013); estruturada, precisa, solitária e pouco interessante (LOPES, 2014; PINTO, 2016).

Os resultados desta investigação também poderão trazer novas contribuições ao estudo de Lopes (2014) e Pinto (2016), no sentido de confirmar ou não novas representações do contador, mas agora sob o enfoque da contadora. Retratar os estereótipos existentes em relação à imagem da mulher contadora e da profissão contábil torna-se mais interessante à medida que se procura entender como eles se refletem no ambiente cotidiano e prático. Por isso, este trabalho também irá confrontar os estereótipos encontrados com informações sociais, como aquelas divulgadas pela RAIS, que reiterem o posicionamento dos investigados.

Ademais, para a prática cotidiana servirá como ferramenta na elaboração de instrumentos que busquem a promoção da igualdade de oportunidades entre os gêneros e, conforme defendido por Lemes Junior, Santini e Silveira (2015), contribua para a elaboração de políticas públicas focadas na redução de desigualdade entre homens e mulheres ao distribuir mais equitativamente os papéis, direitos e deveres no campo profissional.

A pesquisa também contribui por inserir-se nas discussões das ciências sociais aplicadas acerca das questões de gênero e, diferentemente das demais, por tratar-se de uma pesquisa empírica que investiga a problemática de gênero na profissão contábil com uma amostra constituída por envolvidos que, de fato atuam na profissão. Adicionalmente, tecem-se contribuições à área das Representações Sociais, contribuindo para o entendimento de como os indivíduos entendem e se adéquam as representações subjetivas nas relações sociais.

Ao contrário dos estudos de Spliter (2013), Lopes (2014) e Pinto (2016), que também investigaram a existência dos estereótipos para a profissão e para o profissional contábil por meio de Testes de Hipóteses para Diferença entre Médias, adotou-se nesta pesquisa, o Teste de Hipótese para Diferença de Proporções, a fim de relacionar as variáveis extraídas de uma escala de diferencial semântico, mas sem proceder à ponderação dos valores obtidos nas respostas e consequentemente à elaboração de médias como forma de análise, mas sim por meio da verificação da proporção com que as respostas são obtidas (FAVERO; BELFIORE, 2015; MORETTIN; BUSSAB, 2010; TAVARES, 2014). Entende-se que este procedimento é uma contribuição metodológica.

Nesta pesquisa, optou-se pela delimitação do estudo aos contadores de Uberlândia, Minas Gerais, por ser a esta a terceira cidade do Estado em número de contadores com registro ativo no CRC-MG. Outra delimitação refere-se à investigação da variável relacionada ao gênero feminino, inserida dentro do contexto contábil, a fim de se conhecer a formação

subjetiva dos estereótipos quanto às construções sociais de gênero, ao mesmo tempo em que se busca explorar os estereótipos atribuídos pelos profissionais à sua própria profissão.

1.5 Estrutura da dissertação

Esta dissertação encontra-se dividida em cinco capítulos, além das referências e apêndices, sendo esta introdução o Capítulo 1. O Capítulo 2 apresenta a revisão de literatura que pretende fazer um enquadramento do tema mediante a discussão da evolução da mulher contadora no mercado de trabalho, a Teoria das Representações Sociais (TRS) e os estereótipos associados ao contador e à profissão contábil.

No terceiro capítulo evidenciam-se as questões referentes aos aspectos metodológicos da pesquisa, onde são detalhadas as informações quanto aos métodos de investigação utilizados, variáveis analisadas, os procedimentos de coleta de dados, além das técnicas estatísticas empregadas. Já no Capítulo 4 realizou-se a análise dos dados, a interpretação e discussão dos resultados obtidos. O último capítulo destina-se às principais conclusões, contribuições, limitações do estudo e sugestões para possíveis investigações futuras.

2 BASE TEÓRICA

Nesta seção são apresentadas algumas discussões acerca da evolução da mulher no mercado de trabalho e na profissão contábil, precedida por breve exposição sobre a Teoria das Representações Sociais e estereótipos. Na sequência expõem-se, com base em revisão de literatura, estudos nacionais e internacionais que se relacionam com os estereótipos socialmente construídos do contador de um modo geral, e mais especificamente, da contadora.

2.1 A evolução da mulher no mercado de trabalho e na profissão contábil

Historicamente, as discussões no âmbito das relações humanas explicam que a mulher era vista como escrava do lar e do homem, a quem devia obediência e obrigação de servir constantemente (SHORTER, 1976; ROCHADEL, 2007). Hábitos ancestrais confinaram a atividade das mulheres ao espaço do lar com diferentes funções: enquanto solteira auxiliava a mãe nos afazeres domésticos e, se casada, se reportava exclusivamente ao marido, cuidando deste e dos filhos (ESTEVENS; NETO, 2015).

Duas abordagens básicas explicam a evolução do emprego feminino, especialmente as que tratam do processo de transição do pré-capitalismo ao capitalismo industrial, ou da manufatura à indústria moderna (ABRAMO, 2007). Em um primeiro momento, no qual as mulheres foram vistas, durante anos, como não produtivas, há uma diminuição das oportunidades de trabalho para elas, principalmente a partir de 1820, justificada pelo aumento das taxas de natalidade, o que prolongaria a frequência e o número de gestações, o período de criação dos filhos e, naturalmente, de afastamentos (SCOTT; TILLY, 1975).

Shorter (1976) ressalta que à época do feudalismo, embora as mulheres tivessem uma contribuição elementar para o progresso familiar, sua posição era de subordinação ao homem. Todavia, com o processo de industrialização nos ambientes urbanos e a possibilidade de independência oferecida pelo capitalismo às mulheres jovens e solteiras, ocorreu um processo natural de migração dos trabalhos artesanais e domésticos desempenhados nas fazendas para as lavanderias das grandes fábricas urbanas e nas indústrias têxteis (SHORTER, 1976).

Mudanças significativas na conjuntura mundial ocorridas com o advento das Guerras Mundiais (Primeira e Segunda) também marcam a história de inserção das mulheres nos postos de trabalho das indústrias (ARAÚJO, 2004; BONIATTI et al 2014). Enquanto os homens eram cada vez mais convocados às frontes de batalhas, um processo gradual levou as

mulheres à frente dos negócios da família e a ocuparem suas funções nas indústrias da época, até mesmo porque, ao fim dos conflitos, era grande o número de mulheres viúvas e, mesmo quando os homens sobreviviam às guerras, muitos estavam mutilados e impossibilitados de exercerem suas antigas funções laborais (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

Eventos históricos de revoluções no mundo afora também contribuíram para mudanças nas oportunidades de trabalho para as mulheres, como por exemplo, a Revolução Francesa ocorrida no Século XVIII que, apesar das contribuições trazidas para a formação do Estado democrático da época, ficou marcada pela exacerbão da segregação da mulher no ambiente privado do lar. Segregação essa advinda de tradições tutelares de uma suposta inferioridade fisiológica, moral e intelectual a que as mulheres eram submetidas no período que antecede à Revolução e pelas críticas ao iluminismo predominante até então, o qual pregava a inferioridade física e intelectual das mulheres em relação aos homens (SOUZA, 2003).

Outras questões trazem um cenário que interfere na oferta de trabalho às mulheres, principalmente durante o século XIX, já que o século anterior fôra marcado por intenso processo de industrialização urbana, como aponta Abramo (2007), ao citar dentre essas questões a reprodução humana, o aumento no número de matrimônios, a redução da importância das indústrias rurais e o papel dos sindicatos, Estado e partidos políticos na preservação dos direitos do trabalho.

É no Século XX, principalmente a partir da década de 1990, que a mulher, passa a ocupar mais espaço no mercado de trabalho, devido ao maior grau de escolaridade, embora o homem inicie, mais cedo, essa participação (MOTA; SOUZA, 2013). Também Matos e Machado (2006) concordam que o fator escolaridade é uma explicação para o aumento da participação feminina nos postos de trabalho, visto que desde 1979, as mulheres apresentam sistematicamente mais anos de estudo em relação aos homens.

Na profissão contábil, o ingresso feminino ficou marcado pela luta prática e ideológica que as mulheres do início do Século XX enfrentavam se quisessem se tornar atendentes contábeis (KIRKHAM; LOFT, 1993; COOPER; TAYLOR, 2000). Lehman (1992) indica que as mulheres norte-americanas do início do Século XX enfrentavam dificuldades culturais, sociais, educacionais, econômicas e políticas para ingressar como assistentes contábeis. Para ilustrar essa situação, Kirkham e Loft (1993) teceram discussões a respeito da entrada da mulher na profissão contábil, entretanto, ressaltam que para tratar do assunto, é necessário, primeiro, que se faça uma discussão a respeito da dissociação entre profissão contábil e a de escriturário, a fim de entender o surgimento da porta de entrada para o gênero feminino.

Na Inglaterra e País de Gales, até meados de 1870, contadores e escriturários possuíam as mesmas atribuições e nível hierárquico, sendo, ambas, classificadas como uma ocupação “comercial”, isto é, agrupadas a outras ocupações em que não se necessitava de um maior desenvolvimento intelectual para exercê-las, exigindo-se como qualificações uma boa educação e bom *status social* (ANDERSON, 1976; ANDERSON, 1988).

A diferenciação entre as profissões começou a tomar forma no período pós-guerra, quando o primeiro censo ocupacional realizado – em 1921 – após a Primeira Guerra Mundial trouxe uma nova reclassificação de várias profissões, sendo, neste momento, a profissão de contador colocada como diferente da profissão de escriturário (DAVIES, 1980; KIRKHAM; LOFT, 1993). No censo ocupacional de 1931, Kirkham e Loft (1993) explicam que essa distinção se manteve, fato este que levou o contador a ser visto, a partir de então, como pertencente a uma nova classe social, enquanto os escriturários passaram a ser considerados como um grupo de profissionais “mecanógrafos”, que realizavam tarefas tipicamente operacionais e administrativas, composto quase inteiramente por mulheres.

Outro aspecto destacado no estudo de Kirkham e Loft (1993) é a falta de representatividade de mulheres quanto contadoras. Embora se note um crescimento no número de profissionais, em ambas as ocupações, existe uma diferença significativa quanto ao aumento de profissionais em relação ao aumento de mulheres. Lehman (1992) afirma que mesmo no início do Século XX a contabilidade não pode ser considerada como fonte de novas oportunidades de emprego para as mulheres, uma vez que lhes dificulta o seu ingresso num momento em que as mulheres buscam postos de trabalho num ambiente externo a seus lares.

No século XIX, a ocupação de escriturário – entendidos, na época, mais como auxiliares administrativos que propriamente dito contadores – era tradicionalmente masculina e se exigia suportar condições árduas, domínio das habilidades de matemática e até de alfabetização, envolvimento com questões comerciais e financeiras, mas tudo em troca de baixos salários (KIRKHAM; LOFT, 1993). Para os homens, a baixa remuneração era compensada por uma perspectiva de progressão na carreira, como observado por Holcombe (1973), ao passo que o trabalho do escriturário – basicamente atividades operacionais, repetitivas e que exigiam paciência – era compatível com as habilidades das mulheres.

Nas reflexões de Kirkham e Loft (1993) sobre a feminização da contabilidade ocorrida na Inglaterra, a profissão contábil que havia surgido no censo e na sociedade de 1931 era diferente social e ocupacionalmente do escriturário. Para eles, o contador não era apenas socialmente superior e menos numeroso que o seu ex-colega de profissão, mas, sobretudo, era um homem, enquanto que o escriturário era cada vez mais uma mulher. Acrescentam ainda

que o processo de profissionalização não resultou apenas em uma hierarquia ocupacional da contabilidade, mas também em uma hierarquia de gênero.

A precária educação dada às mulheres no século XIX e XX associada à sua ideação de fracas - econômica e emocionalmente - aparecem como causas para a sua baixa representatividade em níveis ocupacionais mais altos, inclusive o contábil (HOLLIS, 1979; KIRKHAM; LOFT, 1993). Hollis (1979) cita que a educação escolar dada às meninas da época era superficial, vistosa e esparsa, lhes restando como profissão ‘natural’ o casamento.

Na contabilidade, as mulheres não foram excluídas da profissão, exclusivamente, em virtude de seu sexo, mas qualquer possibilidade de sua entrada estava ligada a uma negação natural, para a época, de seu gênero, sendo, àquelas que já ocupavam cargos postos de trabalho, consideradas pouco femininas e não naturais (MURRAY, 1913; KIRKHAM; LOFT, 1993). Por isso, apesar de realizarem o mesmo trabalho que os homens nos escritórios contábeis, as mulheres eram contratadas e/ou empregadas como secretárias dos contadores ou secretarias da auditoria, enquanto os homens, mesmo que em outras funções, gradativamente tornavam-se contadores, as mulheres se mantinham em cargos de auxiliares “*taylorizadas*” – especializando-se em realizar atividades repetitivas (ANDERSON, 1976; KIRKHAM; LOFT, 1993; COOPER; TAYLOR, 2000; WALKER, 2003).

Por outro lado, Lehman (1992) concentrou-se em ressaltar o papel das contadoras indicando que as mulheres estavam firmando seus direitos democráticos e alcançando o seu lugar de direito na igualdade de acesso à contabilidade. Como exemplo, Lena E. Mendelsohn's estabeleceu-se na prática contábil aos 35 anos de idade em 1913, estando entre as 25 primeiras mulheres a receber o *Certified Public Accountant* (CPA) nos EUA (SLOCUM; VANGERMEERSCH, 1996). Mendelsohn's mereceu destaque na sociedade contábil norte-americana também por ter-lhe sido dado o direito à voz e fala em uma reunião anual do *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA), além de ser a primeira mulher a possuir um cargo em tal instituto e a segunda mulher a publicar um artigo no *Journal of Accountancy*, sendo ainda um dos membros fundadores da *National Association of Cost Accountants* (SLOCUM; VANGERMEERSCH, 1996).

Outra contadora considerada um expoente foi Jennie M. Palen, também uma das primeiras a obter o CPA no Estado de Nova Iorque – em 1923 – e presidente da *American Woman's Society of Certified Public Accountants* – entre 1946 e 1947 – sendo reconhecida pela sua luta contra a discriminação de gênero na profissão (SPRUILL; WOOTTON, 1995; SPRUILL; WOOTTON, 1996).

No contexto brasileiro, apesar de poucos relatos quanto ao início da inserção da mulher no mercado de trabalho contábil, têm-se registrado que Maria Divina Nogueira Sanches, bacharel em Ciências Contábeis, foi a primeira mulher a obter o registro profissional junto ao Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais (CRCMG), no dia 13 de outubro de 1947 (MOTA; SOUZA, 2012). Outro fato que marca o posicionamento da mulher contadora, no Brasil, trata-se da nomeação para o cargo de presidente do CFC de Maria Clara Cavalcante Bugarin, em 2006, para mandato de dois anos (2006/2007). Sua permanência no cargo se repetiu para 2008/2009 (LEMES JUNIOR; SANTINI; SILVEIRA, 2015).

Além dessas referências, o CFC, no intuito de apoiar uma maior participação das contadoras na vida social e política brasileira, realizou no ano de 1991, e desde então passou a realizar periodicamente, o I Encontro Nacional da Mulher Contabilista, constituindo-se o evento em um marco de discussões para as contadoras a respeito de temas variados relacionados à área contábil (CFC, 2017).

Para uma reflexão sobre o cenário da profissão contábil no Brasil, apresentam-se dados (secundários) mais recentes relacionados à faixa salarial, número de empregos criados, faixa etária e escolaridade de profissionais de contabilidade, mediante dados Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Assim, para retratar como se comportou o mercado de trabalho contábil, utilizou-se das informações contidas na base de dados da RAIS, optando-se por restringir a consulta ao Estado de Minas Gerais, no qual a cidade de Uberlândia se encontra localizada. Para consulta adiciona nos apêndices F (escolaridade), H (faixa salarial), G (faixa etárias) são apresentados dados a cada 5 anos, desde o ano de 1985 até 2015.

Os profissionais de contabilidade, com registro em organizações contábeis e afins, de acordo com Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) são apresentados no Apêndice I. Como a RAIS é uma declaração de responsabilidade das empresas e, embora haja normas que orientem a forma de seu preenchimento, cada empresa elabora a sua própria declaração e a envia para o ente responsável. Ressaltam-se esses aspectos devido às diferenças encontradas em cada caso da base de dados, o que pode justificar as discrepâncias entre um caso e outro.

Posto isso, em relação à escolaridade dos profissionais atuantes com registro em carteira de trabalho, até o ano de 1990, o gênero masculino era mais presente em todas as faixas de ensino (Apêndice F). Porém, a partir de 1995 esse cenário começa a mudar: as mulheres se apresentam como mais frequentemente capacitadas em algumas faixas de escolaridade, sem, contudo, equipararem-se aos homens quando se trata do ensino superior e especialização (mestrado e doutorado) (RAIS, 2017). A situação se inverte a partir de 2005: já nesse momento havia mais mulheres com ensino superior incompleto que homens. Mas foi a

partir de 2010 que o gênero feminino, com registro em carteira profissional atuando nas mais diversas ocupações na profissão contábil, passou a ser maioria em praticamente todas as faixas de ensino, exceto quanto ao nível de especialização. Constatase, portanto, um aumento gradativo e constante na capacitação de mulheres mineiras atuantes no mercado contábil.

Quanto à remuneração (Apêndice H) quando se trata de níveis salariais mais baixos, em Minas Gerais, o gênero feminino é sempre mais prevalente. Os maiores salários – 5 até mais de 20 salários mínimos – são recebidos por indivíduos do gênero masculino (RAIS, 2017). Santana Junior e Callado (2016) em pesquisa com o objetivo de analisar a discriminação salarial de gênero para contadores da Região Nordeste brasileira, também a partir de dados da RAIS, identificaram que as mulheres contadoras recebem remuneração de, aproximadamente, 14% menor do que os homens. A mesma tendência salarial ao longo das faixas salariais foi observada: a maioria dos profissionais que recebem até seis salários mínimos é do gênero feminino. Porém, as remunerações a partir de 6,01 salários mínimos são, na maioria, de contadores do gênero masculino (SANTANA JUNIOR; CALLADO, 2016).

A falta de representatividade de mulheres nas ocupações como contadoras e em relação à progressão na carreira, assim como destacado por Kirkham e Loft (1993), na Inglaterra, no século passado, prevalece em Minas Gerais (Brasil), tanto nos anos finais do Século XX quanto nos anos iniciais do Século XXI. Quando se trata de cargos de auxiliares de contabilidade e auxiliares contábeis as mulheres são quase sempre a maioria. Os homens prevalecem em cargos de chefia e de maior destaque, como por exemplo, nos cargos de Contador, Auditor, Professor, Chefe de Escritório e Chefes Intermediários (Apêndice I e J).

Embora se note um crescimento no número de profissionais do gênero feminino em ocupações como contadora, auditora, professora e chefias de escritórios, especialmente em 2010 e 2015, é expressiva a diferença quanto ao aumento de profissionais do gênero feminino ocupando funções ‘de destaque’. Em Minas Gerais, dados da RAIS, evidenciam que, ainda na atualidade, as mulheres prevalecem ocupando funções tipicamente operacionais e administrativas, como no Século XIX e XX.

É interessante observar que embora a mulher ainda ocupe, predominantemente, funções operacionais e administrativas – como refletem os registros de sua situação quanto a registro em carteira de trabalho relativos às ocupações no mercado de trabalho -, não há consenso sobre os estereótipos sobre sua imagem, como visto na discussão apresentada na próxima seção.

2.2 Teoria das Representações Sociais

Ao longo de suas histórias, grupos sociais constituem regras, ideias e informações próprias que vão ajudar a formar sua identidade e suas especificidades, mas ao passo em que essa identidade começa a ser questionada surgem as representações sociais (ARAÚJO, 2008), entendidas como “uma resposta do grupo às intervenções externas que põem em perigo sua identidade coletiva, ou seja, o modo como o grupo se vê e quer ser visto pelos outros” (MOSCOVICI, 1978, p. 35). Para embasar as discussões do estudo, faz-se uso da Teoria das Representações Sociais, a qual propõe a existência de um pensamento social produzido a partir das experiências e crenças desenvolvidas pelos sujeitos e das práticas coletivas do cotidiano, focalizando na mediação do homem e seu meio (MOSCOVICI, 1961).

A Teoria das Representações Sociais foi proposta por Serge Moscovici, em 1961, partindo do método utilizado por Émile Durkheim da representação coletiva para propor a representação social (ARAUJO, 2008; PAVARINO, 2003). No âmbito das representações coletivas tudo o que se acumula de sabedoria e ciência decorre da transmissão das heranças dos antepassados somadas às experiências individuais. Nas representações sociais a herança coletiva dos ascendentes não é repassada de forma determinística e estática, mas decorre de um papel ativo e autônomo do indivíduo na construção da sociedade, ou seja, este participa efetivamente na criação dos conhecimentos (ALEXANDRE, 2004).

Destaca-se que originalmente, é Emile Durkheim (1898) que se refere ao conceito de “representações coletivas”, que para ele são como conceitos, categorias abstratas que são produzidas coletivamente e que formam a bagagem cultural de uma sociedade. A partir deles, as representações individuais são construídas, e não são, senão, a forma individualizada e adaptada ou a expressão dessas representações coletivas às características de cada indivíduo. Moscovici (1989) assegura que a premissa durkheimiana mantém diferenças conceituais importantes para as representações sociais.

As representações sociais partem do conhecimento e da imagem social, construídos diversificadamente, segundo a inscrição social, cultural e religiosa de cada indivíduo inserido em seu contexto (MOSCOVICI, 1961). Originam-se, num primeiro momento, nas comunicações, valores e ideias compartilhadas pelos grupos sociais, até se transformarem em práticas desejáveis ou aceitas pelo coletivo (MOSCOVICI, 1978; SÁ, 1994; SOUZA SANTOS; ALMEIDA, 2005; ALVES-MAZZOTTI, 2008).

Apesar de Moscovici sofrer influências de Durkheim na elaboração de sua teoria (OLIVEIRA, 2004), este discute o aprofundamento nas representações a fim de descobrir suas

estruturas e seus mecanismos mais íntimos, reconhecer o indivíduo como um sujeito atuante e particular na criação das representações sociais enfatizando seus discursos enquanto componentes de um grupo (MOSCOVICI, 1978; SÁ, 1995).

Nesse mesmo sentido, Wagner et al (1999) entendem a TRS como uma estrutura psicológica social de conceitos e ideias que estuda fenômenos psicossociais nas sociedades modernas. Isso quer dizer que os fenômenos psicológicos sociais e seus processos somente poderão ser verdadeiramente compreendidos se eles forem vistos como incorporados em condições culturais e macros sociais.

Entretanto, Souza Santos e Almeida (2005) ressalta o cuidado que se deve tomar ao diferenciar o termo ‘representações sociais’, o qual se reporta ao conhecimento originado do senso comum, da ‘teoria das representações sociais’, que se configura como um modelo teórico (SOUZA SANTOS, 2005). O primeiro está associado a um conhecimento compartilhado e articuladamente produzido pelo senso comum, constituindo em uma teoria leiga sobre certos objetos sociais (SOUZA SANTOS, 2005).

Em outras palavras, as representações sociais estão associadas a formas de pensamentos práticos voltados para o entendimento e o controle do ambiente social, material e ideal e, adicionalmente, um modo de designação do pensamento social (JODELET, 1990; ALVES-MAZZOTI, 2008). Fundamentalmente, a característica essencial das representações sociais é que elas são compartilhadas por muitos indivíduos e, por isso, se tornam uma realidade social (JASPERS; FRASER, 1984).

Até por esse motivo, pode-se dizer que as representações sociais se voltam para ao senso de pertencimento social do indivíduo, abrangendo suas formas de se comunicar, função e eficácia social e, além de compreender a reprodução mental da realidade exterior ao sujeito, também permeiam a sua realidade íntima organizando informações e opiniões sobre determinado objeto (BAPTISTA, 1996; SOUZA; BARROS, 2012). Também conforme os autores citados anteriormente, ao serem constituídas, as representações sociais predispõem os indivíduos a criarem uma realidade condizente com suas explicações, sendo confrontada com a estereotipia social, a qual pode ser entendida como o enviesamento cognitivo, estando difundida e expressa em alguma representação social.

Apesar de a estereotipia buscar a confirmação empírica por meio do enviesamento da realidade em que o estereótipo é instituído, Baptista (1996) e Souza e Barros (2012) entendem que os estereótipos mantêm relação estreita com as representações sociais, uma vez que esta, produzida coletivamente e compartilhada socialmente por um grupo de indivíduos, resulta da atividade simbólica e cognitiva de seus grupos, enquanto que aqueles (estereótipos) se

traduzem na memória do sujeito sobre o objeto estereotipado, configurando-se em representações compartilhadas de grupos sociais.

No que diz respeito à TRS, Souza Santos e Almeida (2005) a entende como algo mais estruturado, um conhecimento científico que objetiva entender e dar explicações para a teoria leiga das representações sociais, a qual provém do senso comum. Por meio do desvendamento da subjetividade de certo grupo, a TRS visa proporcionar a compreensão aprofundada de dado contexto estabelecido nas complexas relações entre o homem e o meio ambiente, podendo esse determinado contexto ser todo o universo de significados que os indivíduos produzem a partir de seu relacionamento com o meio (SOUZA; ZIONI, 2003).

Entende-se ser necessário destacar que após Moscovici (1961; 1978) outros pesquisadores, ao longo dos anos, apresentaram contribuições relevantes à TRS destacando-se Jodelet (1990) que se esforçou em mostrar que as representações não apenas exprimem relações sociais, mas também contribuem para a sua construção, processo denominado de ancoragem. Em termos gerais, a ancoragem contribui para a construção de um conhecimento social fornecendo a objetivação de seus elementos imaginados a título de pré-constructos, que posteriormente servirão ao processo de elaboração de novas representações e, ainda, interage com as três funções primárias da representação – função cognitiva de interação da novidade, função de interpretação da realidade e função de orientação das condutas e das relações sociais (JODELET, 1990; ALVES-MAZZOTTI, 2008).

As contribuições de Jodelet (1990), na forma como são propostas, permite compreender como a significação é conferida ao objeto ou indivíduo representado e a representação criada é utilizada como um sistema de interpretação do universo social, assim como ocorre sua integração num sistema de recepção e, também, como influencia e é influenciada pelos elementos com os quais interage.

Contribuições em campos específicos do relacionamento das representações com objetos sociais têm sido tecidas, e, apenas mencionando algumas dessas colaborações, Luckesi (2002) se debruçou em avaliar a aprendizagem na escola estabelecida nas representações sociais; Pinheiro (2004) investigou a relação entre criança e adolescente e as representações sociais; Molina e Kodato (2005) examinaram questões envolvendo a prostituição dentro da temática das representações sociais; Oliveira et al (2010) analisaram as representações associadas ao trabalho e Camargo et al (2011) investigaram as ideias compartilhadas do corpo com a TRS.

2.3 Os estereótipos

O termo estereótipo foi utilizado nas Ciências Sociais, pela primeira vez, para descrever os ‘quadros mentais’, ou seja, as imagens que indivíduos têm de pessoas de outros grupos (LIPPmann, 1997; WELLS, 2017). Essas imagens são formadas em um processo relacionado com a forma como os eventos são categorizados e os dados sobre esses eventos são armazenados para um uso posterior (WELLS, 2017).

Os estereótipos são como as crenças e percepções das características de um grupo, contendo não apenas os traços desse grupo, mas também a abrangência com que são compartilhados, os quais podem ser precisos ou extremamente genéricos (MYERS, 2000). Essa percepção que se tem do outro é subjetiva e, muitas vezes, distante da realidade objetiva, contudo é importante para o estudo do comportamento humano, já que os indivíduos se comportam com base em suas percepções da realidade (ROBBINS, 2005). Baccega (2007) acrescenta que nos estereótipos há a predominância de aspectos valorativos, juízos de valor e bases emocionais, sendo reconhecido por Bosi (1977) que quando disseminado com tamanha força e autoridade, pode até parecer um fato biológico.

Robbins (2005) esclarece, ainda, que os estereótipos surgem quando o indivíduo utiliza a sua própria percepção na avaliação de um grupo com a intenção de generalizar os julgamentos existentes em torno da coletividade, como uma parte natural da simplificação que os seres humanos utilizam para compreender os fenômenos. Simplificar as complexidades do mundo leva ao estabelecimento de uma coerência dos julgamentos existentes.

Entretanto, o próprio Robbins (2005) e Schlee et al (2007) alertam que estereótipos incorretos e inapropriadamente atribuídos podem resultar em avaliações e expectativas inconsistentes e equivocadas e, por serem comumente aceitos, faz com que um grande número de pessoas passe a perceber aquele mesmo grupo ou indivíduo estereotipado com base nas falsas premissas criadas.

2.3.1 Estereótipos atribuídos ao contador e à profissão contábil

Ao longo dos anos de exercício profissional foram sendo atribuídos ao contador alguns estereótipos construídos socialmente e verifica-se que não há um consenso entre esses: alguns apontam uma imagem positiva e outros evidenciam o contrário. Azevedo (2010) procedeu a uma revisão na literatura destacando alguns autores que trazem – a partir de estudos empíricos

ou através de suas reflexões – os estereótipos formados em relação ao profissional contábil. Dando continuidade ao apanhado de Azevedo (2010), realizou-se um resgate dos estereótipos evidenciados na literatura até aqui trazendo os autores e os respectivos estereótipos encontrados em suas discussões.

Azevedo (2010), utilizando um fotoquestionário, buscou identificar e analisar se os profissionais de contabilidade são estereotipados de maneira negativa pela percepção pública para as características: criatividade, dedicação aos estudos, trabalho em equipe, comunicação, liderança, propensão aos riscos e ética. Os resultados indicaram que a percepção é de que os profissionais de contabilidade são do gênero masculino, mas não foi aceita a hipótese de que estes sejam estereotipados negativamente para as características investigadas.

Utilizando o questionário de Saemann e Crooker (1999), mas com uma técnica de análise de dados distinta da adotada por aqueles autores, Splitter (2013) realizou estudo com estudantes e professores universitários com o objetivo de analisar a percepção destes acerca da profissão do contador. Foi identificado que a profissão é estereotipada como chata, maçante, rotineira, com muitos cálculos, sem criatividade e sem habilidade com pessoas. A profissão também foi estereotipada como matemática e ligada a aspectos fiscais e tributários – confirmando uma visão estereotipada que se tem sobre a profissão (SPLITTER, 2013).

Um segundo estudo de Splitter em coautoria com Borba, em 2013, identificou e analisou a percepção sobre a imagem da atividade profissional do contador, estendendo a pesquisa a estudantes dos cursos de graduação de contabilidade, administração, direito, jornalismo e engenharia de produção. Entre outros achados, os discentes investigados apontaram que a contabilidade é exata, precisa, usa a lógica, é concreta, planejada, estruturada, metódica, matemática e rotineira. Com uma amostra heterogênea composta por indivíduos de várias áreas do conhecimento, Splitter e Borba (2013) também investigaram se o contato ou algum relacionamento de proximidade com contadores poderiam interferir na percepção que se tem do elemento investigado.

Ao contrário de Hewstone (2000), que indica que o aumento do contato com o grupo ou indivíduo alvo do estereótipo poderia resultar em uma melhor relação com esse grupo ou indivíduo, diminuindo a percepção negativa, Splitter e Borba (2013) concluíram que a percepção dos discentes que possuíam amigos e/ou parentes contadores ou mesmo se utilizaram algum serviço prestado por este profissional, não diferem significativamente daqueles que não possuíam nenhum contato.

Similar à proposta desta dissertação de se investigar, conjuntamente, os estereótipos atribuídos tanto à profissão quanto ao profissional contábil, Lopes (2014) averiguou a imagem

que alunos do ensino secundário em Portugal, têm da contabilidade e dos contabilistas: se esta é positiva ou negativa e de que forma essa percepção poderá influenciar na escolha que, possivelmente, fariam quanto a um curso superior nessa área. Lopes (2014) concluiu que esses alunos consideram a contabilidade uma profissão estruturada, precisa, solitária e pouco interessante. Quanto ao contador, consideram-nos organizados, responsáveis, com bons conhecimentos de matemática e fiscalização, competentes, inteligentes, educados e também maus conselheiros de negócios, monótonos, sedentários e aborrecidos.

Posteriormente, Pinto (2016), que também fez uso do questionário de Saemann e Crooker (1999), mas agora com o objetivo de analisar as percepções dos alunos de ciências econômicas e empresariais relativamente à profissão do contabilista e de auditor, concluiu que os estudantes encaram a profissão como precisa estruturada e solitária; e a profissão de auditor como precisa e interessante. Outros estereótipos em comum para contadores e auditores foram relatados pelos estudantes: ambos são organizados, empenhados, com bons conhecimentos de matemática, comunicativos, independentes, trabalham em equipe, com espírito de liderança, ambiciosos, propensos aos riscos, sociáveis e flexíveis (PINTO, 2016).

Miranda e Faria (2016) verificaram como a imagem da contabilidade e do profissional contábil vem sendo veiculada nas notícias evidenciadas em um jornal de grande circulação no Brasil. Como resultado, identificaram que termos como fraude, negócios suspeitos, corrupção, desvios, demonstrações maquiadas e manobras são frequentemente associados à contabilidade e ao contador. Miranda e Faria (2016) ponderam que estereótipos negativos como os relatados em meios de comunicação reforçam a representação social da contabilidade e do profissional contábil limitado aos relatórios e demonstrações que nem sempre se aplicam à realidade.

No campo das artes, alguns estudos também se preocuparam em verificar como os contadores são retratados em obras literárias e cinematográficas. Moura et al (2016) analisaram os estereótipos do profissional contábil na produção cinematográfica, em diferentes épocas, segregando-os em positivos e negativos. Foi identificada maior presença de estereótipos positivos que negativos. Entre a estereotipagem negativa, o contador é retratado como submisso, vilão, desagradável, chato, antissocial, obsessivo, frio. Quanto aos estereótipos positivos destacam-se: criativo, competente, confiável, dedicado, herói e um profissional que agrada o cliente com facilidade. Esses estereótipos, são considerados por Moura et al (2016), representações sociais atribuídas à imagem do profissional contábil que representam o comportamento produzido por esses indivíduos, com suas estruturas próprias de valores e princípios interpretados pela sociedade.

Ao longo dos anos a estereotipagem da imagem do profissional contábil tem-se alterado: se em 1971, DeCoster e Rhode, estereotipou-o como não criativo, Sugahara (2006), Boland (2006) e Leal et al (2014) apontam que em contexto brasileiro, no Século XXI, o contador é percebido como criativo. As estereotipagens também se mostram contraditórias e duais: Friedman e Lyne (2001) encontraram em seus estudos como um líder com visão, sendo estereotipado como desprovido de potencial de liderança no estudo de Hunt et al (2004); em Lopes (2014) ao mesmo tempo em que o contador é responsável e educado é também aborrecido e sedentário; no estudo de Moura et al (2016) o contador é estereotipado como herói e também como vilão.

Embora a percepção sobre a imagem esteja se alterando ao longo dos anos, a profissão e o profissional contábil, independentemente do gênero, ainda têm sido estereotipados de forma negativa, sendo-lhes atribuídos adjetivos pejorativos como apáticos, patéticos, sem criatividade e iniciativa, despreparados, inflexíveis, presos aos próprios interesses, dissimulados, aborrecedores, bajuladores, realizam negócios suspeitos e outros. Baseando-se em estudos nacionais e internacionais realizou-se, então, uma revisão na literatura a fim de identificar como a mulher contadora tem sido estereotipada, no decorrer de sua trajetória, por outros sujeitos que não os próprios contadores e contadoras.

2.3.2 Estereótipos atribuídos às mulheres contadoras

No final do Século XX, as discussões de Hull e Umansky (1997), Johnson et al (1993), Smith e Briggs (1999) e Trapp et al (1989) chamam a atenção para a forma negativa como os estereótipos influenciavam a avaliação de contadoras, especialmente em se tratando do recrutamento dos profissionais no mercado e da ascensão à posições por meio da mobilidade na hierarquia vertical, destacando a existência de um “teto de vidro” (*glass ceiling*) percebido no que diz respeito às oportunidades para que mulheres contadoras avancem na profissão.

Expressões como ‘Mulheres não conseguem ser assertivas em situações empresariais que lhes exigem’; ‘O lugar de uma mulher é perto de seu marido e sendo uma boa mãe’; ‘Na média, as mulheres gestoras são menos capazes de contribuir para os objetivos gerais de uma organização do que os homens’; e ‘Não é aceitável que as mulheres assumam papéis de liderança tão frequentemente quanto os homens’, descrevem os estereótipos de gênero e as percepções atribuídas às mulheres inseridas no mercado (AYCAN, 2004; ALEV et al. 2010).

Em obras literárias de ficção, na maioria quase absoluta dos casos, vincula-se a imagem do profissional contábil ao gênero masculino. Um raro relato de associação da profissão a uma mulher foi encontrado em Lessing (1978) que descreve a contadora como uma solteirona de humor azedo, orgulhosa e desafiada pela própria vida. Ainda no contexto fictício, em outro exemplo, no filme *Look Who's Talking* (Olha quem está falando), uma atriz norte-americana deu vida, em 1989, a uma contadora pública certificada que chamava a atenção, principalmente, por sua característica sedutora e beleza atraente (CORY, 1992).

Pesquisas acadêmicas também identificaram a associação de estereótipos negativos às contadoras os quais, inclusive, atuam como um impedimento para que elas atinjam os níveis superiores da profissão (CHILD, 1992). Hooks e Cheramy (1994) corroboraram uma visão distorcida que os sócios de empresas têm em relação às mulheres contadoras. Os sócios entendem não ter controle sobre o trabalho das mulheres, uma vez que elas deixam seus postos de trabalho após ter filhos por razões puramente pessoais, mas indicam altas taxas de retorno às antigas colocações após o fim da maternidade. Duas décadas após, Dambrin e Lambert (2010) retrataram, com base em seus levantamentos bibliográficos sobre o gênero, que, naturalmente, gerentes são homens e mulheres são mães, porque essa visão está enraizada no campo da contabilidade e ainda se faz presente.

Sobre a estereotipagem das mulheres devido à condição de maternidade, em uma sessão de debates ocorrida durante a *National Practice Management Conference* (Conferência Nacional de Práticas de Gerenciamento) produzida pelo *American Institute of CPAs*, em 1991, com o intuito de receber contribuições para que as contadoras fossem atraídas e mantidas em seus postos de trabalho, foram ouvidas e discutidas algumas frustrações que os gestores tinham com contadores do gênero feminino, sendo destacado que: (i) as mulheres são muito emocionais e choram facilmente; (ii) após uma contadora dar à luz, o interesse na carreira diminui substancialmente; (iii) viagens e horas extras são problemas assim como mulheres contadoras que têm filhos; (iv) as mulheres deixam seus empregos quando seus cônjuges são realocados; (v) as mulheres não trabalham bem com outras mulheres (CHILD, 1992).

Whiting e Writing (2001) também obtiveram indícios de que o nascimento de um bebê impacta na vida profissional de mulheres contadoras, indicando que, aproximadamente, 30% das contadoras que retornam da maternidade optam por empregos de meia jornada, uma medida, inclusive, superior ao estudo de Barker e Monks (1998), que reconheceu o mesmo cenário em 19% dos casos.

Collins (1993), em um estudo de gêneros, propôs-se a estudar a relação existente entre o estresse causado pela profissão contábil e as taxas de abandono de postos de trabalho,

considerando tanto os fatores estressores organizacionais como os extraorganizacionais. O autor identificou que as mulheres contadoras experimentaram mais estresse que seus colegas contadores e, que nesse caso, o estresse está associado às taxas de abandono da profissão, indicando que elas estariam mais suscetíveis ao estresse.

Outra estereotipagem existente fundamenta-se na hipótese de que as mulheres que atingem níveis organizacionais mais elevados, geralmente buscam se assemelhar aos homens que também ocupam essas posições (KANTER, 1977; LEHMAN, 1992). Maupin e Lehman (1994) acreditam nessa hipótese e entendem que, para as auditóras, uma orientação masculina estereotipada é, de fato, um elemento chave para a progressão na carreira nas maiores organizações de auditoria. Ainda em relação à auditores e auditóras, Anderson, Johnson e Reckers (1994) identificaram suas percepções quanto às chances de sucesso e fracasso na carreira, relacionando o gênero com outros dois fatores: estrutura familiar e aparência física.

Anderson, Johnson e Reckers (1994) identificaram que as mulheres contadoras não têm problemas em serem aceitas como empregadas nas organizações, mas que lhes faltam uma ou mais qualidades percebidas como essenciais à progressão na carreira. Identificou-se, também, que as mulheres contadoras eram mais negativamente afetadas pela estrutura familiar do que os homens, sendo essa variável um fator que impacta negativamente na progressão profissional das contadoras, e, o que, para eles, confirma a existência de estereótipos de gênero na profissão, os autores indicaram que as contadoras pouco atraentes fisicamente eram menos propensas a avançar em suas carreiras.

Kanter (1977) assegura que mulheres que atingiam um grau elevado na hierarquia das organizações geralmente possuem características similares a dos homens e que elas tiveram de identificar como imitar o modelo masculino a fim de prosperar na organização. Maupin e Lehman (1994) demonstraram em seu estudo que 100% das mulheres que progredem na carreira como contadoras possuem alto nível de características masculinas estereotipadas e que para serem bem-sucedidas profissionalmente elas devem abandonar atitudes e comportamentos que as identificariam como ‘tipicamente mulheres’.

Davidson e Dalby (1993) em estudo internacional que descreveu as características de personalidade das mulheres em empresas de contabilidade verificaram ainda que quando as contadoras são comparadas aos contadores que ambos compartilham de características de uma personalidade forte, como inteligência, assertividade, entusiasmo, mentes abertas, autossuficientes, difíceis de serem conduzidas e frustradas quando não conseguem atingir seus objetivos (DAVIDSON; DALBY, 1993). Para os autores parece não existir fundamentos para a discriminação existente contra as mulheres contadoras.

Outro momento em que mulheres contadoras passam por estereotipagem são os processos seletivos aos quais se submetem quando do ingresso em uma organização. Abidin, Rashid e Jusoff (2009) confirmaram que os processos informais de recrutamento de pessoal tendem a ser enviesados, pois os recrutadores geralmente determinam os requisitos de trabalho conforme o gênero do atual ocupante do cargo. Se o candidato possui habilidades e características que agradam o recrutador, essas características serão determinadas como condições necessárias ao trabalho, o que contribui para a construção de visões estereotipadas (ABIDIN; RASHID; JUSOFF, 2009).

Na Turquia, o estudo de Alev et al (2010) se propôs a entender os estereótipos ocupacionais existentes na profissão contábil com base na percepção de estudantes universitários do curso de Administração de Empresas. Segundo a percepção dos estudantes, a profissão contábil caracteriza-se como uma ocupação masculina, confirmando as hipóteses dos autores para a existência de estereótipos de gênero. Por outro lado, os resultados revelaram que as mulheres contadoras, quando comparadas aos contadores, são estereotipadas mais positivamente que eles, sendo consideradas criativas e abertas à variedade, interessadas, excitantes, interativas com os outros, encontram soluções mais facilmente, extrovertidas, conceituais, inovadoras, intuitivas, orientadas para as pessoas, efetivas, imaginativas, imprevisíveis, detalhistas, mutáveis, cuidadosas e matemáticas (ALEV et al, 2010).

No contexto nacional de pesquisas que investigaram a estereotipagem de gênero da profissão contábil há que se destacar os estudos de Azevedo (2010), Leal et al (2014), Miranda et al (2013), Moura (2016), Oliveira e Leal (2015) e Tonetto (2012), entre outros. O primeiro realizou um estudo com o objetivo de identificar e analisar se os profissionais de contabilidade são estereotipados de maneira negativa pela percepção pública, para as características: criatividade, dedicação aos estudos, trabalho em equipe, comunicação, liderança, propensão ao risco e ética. Para tanto, utilizaram-se de uma pesquisa de campo com 1.034 respondentes selecionados aleatoriamente e, como resultado, identificou que os profissionais de contabilidade são mais percebidos como sendo do gênero masculino, conformando a estereotipagem de gênero masculino (AZEVEDO, 2010).

Miranda et al (2013) realizaram pesquisa com vestibulandos a fim de conhecer a representação social destes acerca do profissional contábil de forma a compará-la com o estereótipo tradicional desse profissional. Com relação aos resultados referentes ao gênero, os autores encontraram diferença significativa para a variável liderança associada ao gênero masculino, indicando que os contadores se destacam mais pela liderança que as contadoras.

Tonetto (2012) verificou o perfil e a participação de mulheres de uma universidade brasileira, formadas em contabilidade, no mercado de trabalho. Os resultados apontaram que as próprias futuras contadoras se enxergam mais organizadas, detalhistas, responsáveis, disciplinadas, ágeis e sensíveis do que os homens. Com a intenção de identificar e analisar se os profissionais de contabilidade são estereotipados de maneira negativa por estudantes de Ciências Contábeis e pelo público externo, Leal et al (2014) fundamentaram seu estudo com base nas seguintes características: criatividade, dedicação aos estudos, trabalho em equipe, comunicação, liderança, propensão ao risco e ética.

Na percepção do público externo, o contador é visto como mais criativo e dedicado aos estudos, melhor no trabalho em equipe, comunicativo, líder, propenso ao risco e ético que as contadoras. Entretanto, quando se analisou as respostas dos estudantes constatou-se não haver diferença significativa para as seguintes variáveis: criatividade, liderança, propensão ao risco e ética, enquanto que as variáveis: dedicação aos estudos, o trabalho em equipe e a comunicação estão estatisticamente associadas ao gênero feminino (LEAL et al, 2014).

Já Oliveira e Leal (2015) identificaram a opinião de estudantes de diferentes áreas do conhecimento, em uma instituição de ensino público de Minas Gerais, sobre o estereótipo do profissional contábil, analisando as mesmas características apresentadas no estudo de Azevedo (2010). Com uma amostra de 281 estudantes, os resultados sinalizaram que para os entrevistados da área de Exatas e Biológicas as variáveis: liderança, ética, propensão ao risco e criatividade são percebidas para o contador do sexo masculino. Os estudantes da área de Humanas, também atribuem ao gênero masculino características como liderança, ética, propensão ao risco e comunicação. Ressalta-se que não se observou diferença significativa de gênero para as variáveis: dedicação aos estudos; trabalho em equipe e comunicação.

Moura et al (2016) que analisaram os estereótipos do profissional contábil em produções cinematográficas, reportaram a contadora como sendo uma mulher sexy, bela e poderosa. Os estereótipos atribuídos à mulher contadora foram segregados em positivos: criativa, com olhares atentos a pontos estratégicos, estimada pela pontualidade em seus trabalhos e por sua competência; e negativos: submissa, antissocial, solitária, fria, desonesta e antiética. Silva, Silva e Santos (2017) dedicaram-se a investigar a percepção de discentes do curso de Ciências Contábeis em relação aos estereótipos relacionados à imagem da mulher contadora e, entre outros achados, reconheceram estereótipos como sensibilidade, educação, organização, honestidade, comprometimento, compreensibilidade, dedicação, paciência, criatividade, eficiência, competência, interesse, disciplina, clareza, inteligência, flexibilidade, versatilidade, percepção aguçada, dinamismo e neutralidade.

Foi constatado, também, por Silva, Silva e Santos (2017) que as contadoras sofrem preconceito e restrições de gênero devido à sua condição feminina, têm seu desempenho no trabalho influenciado pela dupla jornada, existem diferenças salariais entre contadores e contadoras, a maternidade influencia na disputa de vagas no mercador de trabalho. Ainda, na percepção dos respondentes a mulher procura empregos que lhe proporcione maior estabilidade, é mais criteriosa ao assumir riscos, além de ser mais disciplinada e apta em atividades rotineiras (SILVA; SILVA; SANTOS, 2017).

Observa-se, portanto, que os estudos sobre estereótipos criados em torno da contadora identificaram uma quantidade significativa de adjetivos que caracterizam a imagem da contadora, indicando que elas possuem uma tendência pela busca em ser parecidas com seus colegas do sexo masculino para conseguir progressão na carreira (KANTER, 1977; LEHMAN, 1992; MAUPIN; LEHMAN 1994), apresentam-se mal humoradas e orgulhosas (CORY, 1992), possuem maior suscetibilidade ao estresse (COLLINS, 1993), são frágeis emocionalmente, apresentando dificuldades para se relacionar com outras mulheres e tendentes a deixarem seus postos de trabalho após a maternidade (CHILD, 1992; HOOKS; CHERAMY, 1994); são mais bem preparadas para atividades operacionais (LEMES JUNIOR; SANTINI; SILVEIRA, 2015); são submissas, antissociais, solitárias, frias, desonestas e antiéticas (MOURA et al, 2016).

Quanto à estereotipagem positiva, as contadoras são descritas como mais organizadas, detalhistas, responsáveis, disciplinadas, ágeis e sensíveis que os homens (TONETTO, 2012); criativa, pontual e competente (MOURA et al, 2016); sensíveis, educadas, organizadas, honestas, comprometidas, compreensiva, dedicadas, pacientes, criativas, eficientes, competentes, interessadas, disciplinadas, claras, inteligentes, flexíveis, versáteis e dinâmicas (SILVA; SILVA; SANTOS, 2017). Há que se destacar, ainda, os estudos em que não foram observados estereótipos de gênero, como o de Anderson, Johnson e Reckers (1994) que concluíram que as mulheres contadoras não enfrentavam dificuldades para serem admitidas como empregadas na organização lócus do estudo; ou na pesquisa de Leal et al (2014), na qual foram identificadas diferenças para variáveis como criatividade, liderança, propensão ao risco e ética, quando comparadas aos homens.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 Desenho da pesquisa

Este estudo investigou a percepção dos profissionais de contabilidade de ambos os gêneros, que possuem registro ativo no CRC-MG, com relação aos estereótipos associados à mulher contadora e à profissão contábil. É uma pesquisa exploratória que procurou conhecer as características do fenômeno da estereotipagem da imagem da contadora, bem como buscou entender as razões e motivações subentendidas para as atitudes e comportamentos das pessoas entrevistadas, ou seja, os contadores de ambos os gêneros (RICHARDSON, 1989; BEUREN, 2003; RÉVILLION, 2015). É também um estudo com o fim de elencar determinados aspectos e características da população investigada ao descrever como os próprios profissionais se autoestereotipam (BEUREN, 2003; GIL, 1999; BRYMAN, 2012).

Quanto à abordagem é uma pesquisa predominantemente quantitativa, por ser um tipo de pesquisa que ajuda a compreender o comportamento de contadores e contadoras sobre a imagem, no caso do respondente do gênero masculino, e autoimagem no caso da mulher, mediante o emprego de técnicas estatísticas. A abordagem quantitativa é caracterizada por empregar elementos estatísticos na coleta e na manipulação dos dados, assim como quantificar opiniões e dados, inclusive, empregando recursos e técnicas estatísticas (OLIVEIRA et al, 2001; BEUREN, 2003). O estudo possui, ainda, características qualitativas para análise das respostas discursivas obtidas no instrumento de pesquisa.

Quanto ao procedimento para coleta dos dados foi realizado levantamento com a intenção de identificar as percepções dos contadores e contadoras por meio de aplicação de questionários. Como explica Gil (1999), em geral, pesquisas desse tipo são caracterizadas pela indagação dos entrevistados no que diz respeito ao problema estudado e cujo comportamento deseja conhecer, procedendo-se, posteriormente, a análises quantitativas como forma de levantar discussões e tecer conclusões em relação aos dados coletados.

3.2 Seleção da amostra

A população deste estudo é composta pelos profissionais contadores da cidade de Uberlândia-MG, de ambos os gêneros e ambas as categorias profissionais – contadores e técnicos em contabilidade – com registro ativo no Conselho Regional de Contabilidade de

Minas Gerais (CRCMG). Informações do Conselho Federal de Contabilidade apontam que o Estado de Minas Gerais, possuía em agosto de 2017, o total de 54.936 (cinquenta e quatro mil e novecentos e trinta e seis) contadores. Minas Gerais possui 20,86% dos contadores da Região Sudeste e 10,74% do total de contadores de todo o Brasil, estando ranqueado como o segundo Estado com maior número de contadores tanto em termos regionais como nacionais.

O estado de Minas Gerais é dividido em onze mesorregiões, sendo uma delas a mesorregião do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba, onde Uberlândia se localiza. Esta mesorregião se destaca por ser a segunda com maior número de profissionais de contabilidade do Estado de Minas Gerais (12,14%), atrás apenas da Mesorregião Metropolitana de Belo Horizonte onde estão presentes 42,74% dos contadores mineiros (CRC, 2017). Belo Horizonte, Contagem e Uberlândia, nessa ordem, são responsáveis pela maioria dos contadores com registro ativo no CRC-MG. Em agosto de 2017 de um total de 54.936 (100,0%) contadores, Belo Horizonte, Contagem e Uberlândia, possuíam respectivamente: 14.390 (26,2%); 2.735 (5,0%) e 2.331 (4,2%). (CRC-MG, 2017).

Uberlândia, portanto, se destaca por possuir o terceiro maior número de profissionais com registro ativo em Minas Gerais, 2.331 contadores e técnicos contábeis ou 4,2% do total de 54.936 (100,0%) dos contadores mineiros. Na mesorregião do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba, possui aproximadamente 34% dos contadores de 6.781 (seis mil e setecentos e oitenta e um) profissionais com registro ativo (CRC, 2017). A população, que representa o número de profissionais de contabilidade, em Uberlândia, é vista na Tabela 1.

Tabela 1 - Número de contadores de Uberlândia, Minas Gerais, segundo o gênero

	Gênero		Total
	Masculino	Feminino	
Contadores	794	640	1.434
Técnicos	565	332	897
Total	1.359	972	2.331

Fonte: CRC (2017).

O total de contadores e técnicos em contabilidade do gênero masculino (Tabela 1), 1.359 profissionais (58,4%), predomina sobre as profissionais do gênero feminino ($n=972$; 42,6%). São números similares à média nacional para contadores e contadoras ($f = 57,1\%$ para o gênero masculino; $f = 42,8\%$ para gênero feminino) (CFC, 2016). A partir dessa população constituiu-se a amostra, não probabilística e obtida por acessibilidade.

Ressalta-se a tentativa de utilização de uma amostragem probabilística considerando a população de 2.331 profissionais contadores da cidade de Uberlândia-MG (Tabela 1). Para

tanto seriam necessários um retorno mínimo de 330 questionários válidos, considerando um erro amostral de 0,5 e um nível de confiança de 95%. Mediante estratificação, a amostra deveria ter o mínimo de 192 questionários respondidos por contadores e 138 questionários respondidos por contadoras. No entanto, apesar de ter sido contatado um número superior aos 330 participantes necessários para a amostragem probabilística, não foi obtido o retorno esperado de respostas, sendo necessária a adoção da amostragem não probabilística.

Ao decidir-se pela amostragem não probabilística e por acessibilidade, buscou-se o endereço de organizações contábeis em um site de busca online para a aplicação do instrumento de pesquisa de forma presencial. Dessa forma, para a aplicação dos questionários foram contatados 352 (trezentos e cinquenta e dois) profissionais da cidade de Uberlândia-MG. Entretanto, 44 (quarenta e quatro) dos respondentes informaram não dispor de registro no Conselho de Contabilidade, sendo, por isso, obtidos 308 (trezentos e oito) questionários válidos de profissionais entre 21 e 75 anos, que possuem registro ativo no CRC-MG, sendo 186 do gênero feminino e 122 do gênero masculino.

Apesar dos resultados deste estudo, ao final, se limitarem à cidade de Uberlândia e, por isso, impedir que as considerações sejam generalizadas, pode-se entendê-las como um indicativo de que esse estrato populacional siga tendências inerentes à população de profissionais brasileira.

3.3 Instrumento de Pesquisa

O instrumento de pesquisa utilizado, visualizado no Apêndice A, é um questionário composto por quatro partes: na primeira buscou-se identificar variáveis sociodemográficas dos respondentes; na segunda, a percepção que os contadores têm da profissão contábil e, na terceira e quarta parte, a percepção dos respondentes sobre a mulher contadora. As variáveis sociodemográficas informadas pelos respondentes na primeira parte - gênero, idade, escolaridade, paternidade ou maternidade de filhas, tipo de registro profissional e forma de atuação – foram usadas para descrever características gerais da amostra dessa pesquisa. A variável paternidade ou maternidade de filhas, quando confirmada, foram cruzadas com as respostas atribuídas aos adjetivos de diferencial semântico categorizadores da imagem da mulher contadora a fim de entender se essa situação alteraria a percepção dos respondentes.

Quanto à segunda parte do instrumento de pesquisa utilizou-se a escala de Diferencial Semântico elaborada por Saemann e Crooker (1999), que devido às adaptações continha 36

pares de adjetivos opostos, para que o respondente avaliasse a profissão contábil com base na percepção que tem sobre o objeto pesquisado. Em linhas gerais, a escala de Diferencial Semântico, pensada na década de 1950 por Osgood, Suci e Tannenbaum, objetiva mensurar o significado conotativo dos conceitos ou expressões, os quais são destinados à investigação por meio do diferencial semântico e são identificados dentro de um espaço semântico (NUNNALLY, 1970; PEREIRA, 1986; QUEHL, 2001; ANDRADE, 2007; PASSOS, 2014).

Esse espaço semântico compõe-se de um conjunto de “n” dimensões capazes de retratar o significado do objeto pesquisado (PEREIRA, 1986; QUEHL, 2001). Tanto o caráter multidimensional quanto a natureza estrutural em que um conceito ou expressão se insere não podem ser considerados ordenamentos universais, pois cada conceito dependerá da estrutura linguística e de aspectos culturais e populacionais em que o diferencial semântico é colocado no estudo (OSGOOD; SUCI; TANNENBAUM, 1957; PEREIRA, 1986; GUSKY, 1997).

A categorização dos pares de adjetivos em fatores foi proposta por Saemann e Crooker (1999). Devido ao número de variáveis (adjetivos) de seu primeiro instrumento (trinta e seis), Saemann e Crooker (1999) procederam a uma análise fatorial buscando categorizar as variáveis que apresentavam comportamentos semelhantes. Os pares de adjetivos: dinâmica/estável, conceitual/analítica, intuitiva/factual, ambígua/exata, eficaz/eficiente, focada na manutenção de registros/focada na tomada de decisões, com benefícios para a sociedade/orientada para os lucros, prestigiada/desvalorizada, foram então retirados da categorização por apresentarem comportamento diferente das variáveis restantes de suas categorias. Como resultado, obtiveram um instrumento de pesquisa com 28 (vinte e oito) pares de variáveis distribuídas em quatro fatores distintos: Estrutura, Precisão, Solidão e Interesse. Posteriormente, Bryne e Willis (2005), Gomes (2009) e Lopes (2014), que também utilizaram o instrumento original (com 36 pares de adjetivos), ao realizarem análise fatorial, chegaram aos mesmos 28 pares de adjetivos obtidos por Saemann e Crooker (1999).

Sobre os quatro fatores, o fator Estrutura avalia a forma como o profissional encara problemas e tarefas; Precisão revela a percepção dos respondentes com relação à natureza do trabalho contábil; Solidão, a forma como a profissão contábil é encarada pelos profissionais; e Interesse, está relacionado à afeição expressa à profissão. O Instrumento de Pesquisa da Percepção da Profissão Contábil de Saemann e Crooker (1999), com a categorização dos pares de adjetivos em fatores, é visto no Apêndice B.

Saemann e Crooker (1999) desenvolveram o instrumento de pesquisa em língua inglesa com o intuito de mensurar a percepção dos respondentes sobre a profissão contábil, sendo, que ao ser utilizado em estudos de língua portuguesa (COUTINHO E SILVA; SILVA,

2012; SPLITER, 2013; LOPES, 2014; PINTO, 2016) foi submetido à tradução para o português realizada por profissionais conhcedores da língua inglesa. No presente estudo algumas adaptações foram feitas, no sentido de adaptar alguns adjetivos em português (de Portugal) para o português do Brasil. Dessa forma, apresentam-se os adjetivos do instrumento de pesquisa que investiga a profissão contábil e que sofreram alterações (Quadro 1).

Quadro 1 - Adjetivos alterados do instrumento que investiga a categoria Profissão Contábil

Adjetivos em português - Portugal	Adjetivos em português - Brasil
Repetitiva/Variada	Atividades repetitivas/Atividades diversificadas
Aborrecida/Interessante	Desinteressante/Interessante
Desafiante/Fácil	Desafiadora/Fácil
Conceptual/Analítica	Conceitual/Analítica
Inovadora/Concordante	Inovadora/Tradicionalista
Ambígua/Certa	Ambígua/Exata
Planeada/Espontânea	Planejada/Espontânea
Tediosa/Absorvente	Tediosa/Empolgante
Em mudança/Fixa	Em mudança/Já estruturada
Prestigiosa/Comum	Prestigiada/Desvalorizada

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Da mesma forma, no questionário elaborado por Gomes (2009), em que constam os adjetivos que investigam o profissional contábil, as adaptações realizadas são apresentadas no Quadro 2. Ressalta-se que, como este estudo se baseia na investigação da mulher contadora, todos os adjetivos biformes foram alterados para o gênero feminino.

Quadro 2 - Adjetivos alterados do instrumento que investiga a categoria Mulher Contadora

Adjetivos em português - Portugal	Adjetivos em português - Brasil
Aborrecido/Interessante	Desinteressante/Interessante
Mau conselheiro de negócios	Má conselheira de negócios
Bom conselheiro de negócios	Boa conselheira de negócios
Monótono/Excitante	Monótona/Dinâmica
Inflexível/Adaptável	Inflexível/Flexível
Com sentido de humor / Sem sentido de humor	Bem humorada / Mal humorada
Conservador/Liberal	Conservadora/Arrojada
Fisicamente pouco atraente/Fisicamente atraente	Pouco atraente fisicamente/Fisicamente atraente
Bons conhecimentos de fiscalidade	Bons conhecimentos de fiscalização
Fracos conhecimentos de fiscalidade	Fracos conhecimentos de fiscalização
Sofisticada/Totó	Sofisticada/Simples
Sem ética / Ética	Antiética/Ética
Vulgar/Carismático	Vulgar/Elegante
Homem/Mulher	Séria/Carismática

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na parte três, onde se identificou a percepção dos respondentes quanto aos adjetivos que estereotipam a contadora, usou-se o questionário aplicado por Gomes (2009), que a partir

do instrumento de Saemann e Crooker (1999) ampliou para 49 (quarenta e nove) os pares de adjetivos opostos que buscam identificar como os indivíduos veem o profissional contábil.

Já na quarta parte, foi indagado aos profissionais, por meio de uma questão discursiva, se as mulheres contadoras ocupam os mesmos postos de trabalho que os contadores e como, de fato, na atualidade, a mulher contadora pode ser caracterizada. Essa questão objetivou permitir uma maior liberdade de expressão, de forma a corroborar a percepção identificada na terceira parte do instrumento de pesquisa.

3.4 Coleta dos dados

Previamente à coleta de dados, o instrumento de pesquisa foi submetido a um pré-teste, no qual cinco professores do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Contabilidade (que não possuem registro ativo no CRC-MG) foram convidados a respondê-lo. Talvez pelo fato de ter sido apresentado o questionário traduzido para as pesquisas realizadas por autores portugueses, os respondentes apontaram dúvidas sobre o significado de alguns adjetivos. Essas inconsistências direcionaram a ajustes mínimos: os adjetivos foram alterados para seus similares, com português do Brasil, conforme já demonstrado nos Quadros 1 e 2.

Após a adequação do questionário o mesmo foi reaplicado, agora a estudantes universitários do curso de Ciências Contábeis, também da Universidade Federal de Uberlândia, em um campus fora de sede. Essa aplicação teve como finalidade confirmar os testes estatísticos a serem usados para tratamento das respostas obtidas quando da aplicação final do instrumento. Nessa segunda pré-testagem o questionário, na versão impressa, foi respondido por 115 discentes, presencialmente em maio de 2017. Em ambos os momentos: aplicação do questionário sem adaptações aos docentes e aplicação do questionário com adaptações aos discentes, o critério utilizado para a seleção foi a acessibilidade.

A coleta dos dados junto aos contadores com registro ativo foi realizada presencialmente no local de trabalho destes, em versão impressa, após os endereços das organizações contábeis da cidade de Uberlândia terem sido consultados online. Buscou-se no endereço eletrônico do *Google Maps* pelo termo ‘contador’, restringindo-se a busca àqueles profissionais que se localizavam na cidade de Uberlândia. De posse dos endereços, o próprio pesquisador e uma auxiliar direcionaram-se, separadamente, aos locais obtidos mediante a pesquisa prévia de endereços. Quando da abordagem aos profissionais a pesquisa era explicada, e feito o convite/pedido para que este/esta respondesse ao questionário. Com o

aceite, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) era entregue e assinado pelo respondente, antes que este emitisse suas respostas ao questionário. Os aplicadores permaneceram no local aguardando a devolução do instrumento de pesquisa. O período de coleta dos dados se deu entre 1º de agosto de 2017 e 31 de outubro de 2017.

Como exemplo do procedimento de resposta baseada na escala de diferencial semântico apresenta-se uma simulação (Quadro 3). Para cada par de adjetivos, os profissionais foram orientados a expressarem sua percepção marcando um X quanto à proximidade de sua resposta em relação a cada um dos adjetivos. Na escala de proximidade, similar à escala *Likert*, os números 2 e 4 significa concordância parcial; 1 e 5 significa concordância total; o 3 significa a neutralidade em relação àquele adjetivo.

Quadro 3 – Exemplo da resposta aos pares de adjetivos da Escala de Diferencial Semântico

	1	2	3	4	5	
Criativa	X					Rotineira

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Caso o respondente assinalasse sua resposta conforme a situação apresentada no Quadro 3, sinalizaria que ele concorda totalmente que a contadora é uma profissional criativa. No ponto 3 da escala de diferencial semântico, classificadas como um elemento neutro, as respostas indicam que a contadora e a profissão não são estereotipadas naquela característica.

3.5 Formulação das Hipóteses

Em um cenário, geral e profissional, onde o gênero masculino ainda possui maior evidência que o feminino em posições hierárquicas (HOOKS; CHERAMY, 1994; HULL; UMANSKY, 1997) e níveis salariais maiores (BRIGHENTI; JACOMOSSI; SILVA, 2015; DIEESE, 2014; RAIS, 2017; SPLITTER, 2017) são interessantes os resultados de estudos que evidenciam que no campo contábil as mulheres têm se destacando profissional e socialmente, visto que diferenças entre os gêneros ainda subsistem. Assim, considerando a ausência de estudos que investigaram a estereotipagem da contadora e da profissão contábil, na perspectiva do próprio contador, este estudo tem como hipóteses estatísticas:

H_{0a} : Não há diferença na proporção da estereotipagem da profissão contábil para os contadores e contadoras;

H_{1a} : Há diferença na proporção da estereotipagem da profissão contábil para contadores e contadoras.

Também será testada a hipótese para a estereotipagem da mulher contadora, em que:

H_{0b} : Não há diferença na proporção da estereotipagem da profissional contadora para os contadores e contadoras;

H_{1b} : Há diferença na proporção da estereotipagem da profissional contadora para os contadores e contadoras.

Espera-se, a partir destas hipóteses estatísticas, responder à hipótese do estudo, de que os estereótipos socialmente construídos sobre a mulher contadora, por ambos os gêneros, diferem entre si.

3.5 Técnica de Análise dos Dados

Quando da análise dos dados os pares de adjetivos foram denominados de variáveis e cada adjetivo de característica. Por exemplo: quando a discussão se referir a um par de adjetivos - criativa/rotineira – atribuiu-se o nome de ‘variável’ para o par de adjetivos. Quando a discussão se referiu a um adjetivo, no sentido de caracterizá-lo como positivo ou negativo, atribuiu-se o nome de ‘característica’ para cada um dos adjetivos, ou seja, característica criativa e característica rotineira.

Para o tratamento quantitativo dos dados utilizou-se o software RStudio. Os dados estruturados utilizando-se da estatística descritiva evidenciaram as características sociodemográficas dos respondentes. Utilizou-se a análise das frequências absolutas obtidas, de forma a explicitar em qual adjetivo as respostas mais se concentraram. Também foi usado o teste de hipóteses para a diferença de proporções no sentido de evidenciar qual a proporção em que os gêneros percebem os estereótipos encontrados (MORETTIN; BUSSAB, 2010; TAVARES, 2014). Assim, cada variável (par de adjetivos) analisada possui dois adjetivos (ou características) sendo, por isso, testadas as três opções possíveis de respostas: uma para cada adjetivo (característica) e outra para a condição ‘Neutro’.

Uma rejeição das hipóteses nulas (H_{0a} e H_{0b}) indica que os gêneros compreendem determinado adjetivo de maneira diferente, seja para a estereotipagem da profissão ou da profissional (contadora). Escolheu-se um nível de significância de 95%, tendo como Z crítico de 1,96 para uma análise bicaudal das respostas.

O tratamento qualitativo foi empregado para a análise das respostas discursivas à questão aberta na quarta parte do questionário. Utilizou-se, para tanto, da técnica de análise temática (ou categorial) desenvolvida sob o contexto da análise de conteúdo (BARDIN, 1979), onde a partir da fragmentação das respostas em unidades menores, buscou-se descobrir o sentido que compõe as respostas dos profissionais de contabilidade – existe ou não diferença entre sua percepção sobre a posição da mulher contadora no mercado de trabalho, e sobre a estereotipagem da contadora – de forma a obter as frequências de respostas (BARDIN, 1979; CAPELLE; MELO; GONÇALVES, 2003).

É válido ressaltar que os respondentes não foram identificados e, por isso, como forma de melhor evidenciar a análise dos resultados foram apresentadas as respostas da Parte 4 atribuindo-se aos respondentes códigos, como por exemplo: Contador 1, Contador 2, Contadora 1, Contadora 2, e assim, sucessivamente.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção são analisadas as estereotipagens atribuídas pelos profissionais entrevistados, identificando quais adjetivos (estereótipos) prevalecem para a profissão contábil e mulher contadora. Para isso, na análise das frequências procedeu-se à interpretação dos adjetivos por gênero, verificando como os respondentes do sexo masculino e feminino percebem cada característica. Já na análise das proporções, testaram-se as hipóteses para cada adjetivo isoladamente, a fim de identificar se o homem e a mulher têm percepções semelhantes para a profissão e para a profissional da contabilidade.

Na análise descritiva das variáveis sociodemográficas relacionou-se a variável gênero às outras variáveis, iniciando-se pela variável ‘forma de atuação’, de forma a conhecer as características da amostra distribuídas conforme o gênero a que pertencem (Tabela 2).

Tabela 2 - Características gerais dos respondentes segundo a forma de atuação, por gênero

Gênero	Forma de Atuação										Total	
	Autônomo(a)		Empregado/a de instituição privada		Proprietário/a de organização contábil		Funcionário/a público/a		Outro			
	f	f(%)	f	f(%)	f	f(%)	f	f(%)	f	f(%)		
Feminino	23	56,1	116	64,1	18	38,3	17	85,0	12	63,2	186 60,4	
Masculino	18	43,9	65	35,9	29	61,7	3	15,0	7	36,8	122 39,6	
Total	41	100,0	181	100,0	47	100,0	20	100,0	19	100,0	308 100,0	

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Os respondentes são, na maioria, do gênero feminino (n=186; 60,4%). Quanto à forma de atuação, a maior parte dos respondentes (n=181; 58,8%) atua como empregados de instituições privadas. Destes, n=116 (64,1%) são mulheres. Quanto à frequência daqueles que são proprietários de organizações contábeis (n=47; 15,3%), a situação se inverte: são os homens aqueles que mais possuem escritórios de contabilidade. Observam-se, mediante esses resultados, indícios de que as mulheres ainda trabalham como empregadas nessas organizações, como evidenciado por dados estatísticos da RAIS.

A partir da idade informada pelos respondentes fez-se um agrupamento das diferentes faixas etárias utilizando-se os mesmos intervalos adotados pela CBO 2002 nas informações socializadas mediante dados da RAIS (Tabela 3). Os contadores e contadoras participantes desta pesquisa possuem, na maioria dos casos, idade variável entre 30 e 39 anos (n=110; 35,7%), seguidos por aqueles com 25 a 29 anos (n=80; 26,0%), e de 40 a 49 anos (n=50; 16,2%). Essa tendência segue os mesmos indicativos dos últimos dados da RAIS,

apresentados no Apêndice G, para Minas Gerais onde 32,1% dos trabalhadores com registro em carteira de trabalho, estão na faixa etária de 30 a 39 anos, e 21,8% entre 25 e 29 anos.

Tabela 3 - Características gerais dos respondentes segundo a faixa etária, por gênero

Faixa Etária	Gênero				Total	
	Feminino		Masculino			
	f	f(%)	f	f(%)	f	f(%)
18 a 20 anos	14	7,5	10	8,2	24	7,8
25 a 29 anos	47	25,3	33	27,0	80	26,0
30 a 39 anos	65	34,9	45	36,9	110	35,7
40 a 49 anos	34	18,3	16	13,1	50	16,2
50 a 64 anos	24	12,9	16	13,1	40	13,0
65 anos ou mais	2	1,1	2	1,6	4	1,3
Total	186	100	122	100	308	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Embora na primeira parte do instrumento de pesquisa a questão que investigou as ocupações dos respondentes, não tenha alinhado as opções apresentadas (área de atuação) às ocupações descritas pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), as diferentes opções de escolha permitiram levantar as áreas de atuação dos entrevistados (Tabela 4), por gênero do respondente.

Tabela 4 - Características gerais dos respondentes segundo a área de atuação, por gênero

Área de Atuação	Gênero				Total	
	Feminino		Masculino			
	f	f(%)	f	f(%)	f	f(%)
Contador/a Geral	73	39,2	59	48,4	132	42,9
Contador/a Gerencial	04	2,2	04	3,3	08	2,6
Contador (a) Público	03	1,6	00	0,0	03	1,0
Controller	03	1,6	01	0,8	04	1,3
Auditor/a Fiscal	02	1,1	02	1,6	04	1,3
Auditor/a Interno/a	01	0,5	00	0,0	01	0,3
Auditor/a Externo/a (independente)	00	0,0	04	3,3	04	1,3
Planejador (a) Tributário	00	0,0	01	0,8	01	0,3
Analista Financeiro/a	09	4,8	04	3,3	13	4,2
Atuário (a)	01	0,5	01	0,8	02	0,6
Professor/a	04	2,2	02	1,6	06	1,9
Consultor/a	02	1,1	00	0,0	02	0,6
Perito (a) de Fraudes	01	0,5	01	0,8	02	0,6
Empresário/a Contábil	07	3,8	03	2,5	10	3,2
Funcionário/a do Tribunal de Contas	03	1,6	00	0,0	03	1,0
Outro	73	39,2	40	32,8	113	36,7
Total	186	100,0	122	100,0	308	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Observa-se que a maioria ($n=132$; 42,9%) atua como ‘Contador/a Geral’. É necessário destacar, no entanto, se analisarmos todas as opções de respostas, entende-se que praticamente em todas as áreas, exceto planejador/planejadora tributário(a), analista financeiro(a), consultor(a) e outros, todas as demais áreas de atuação exigem que o profissional seja graduado em Ciências Contábeis e, portanto, contador ou contadora. Possivelmente aqueles respondentes que assinalaram a opção ‘Outro’, em relação à área de atuação, ocupem funções de auxiliares de contabilidade ou assistente contábil.

As informações expostas na Tabela 4 denotam que a maioria das respondentes do gênero feminino se declara contadora e, que também são as mulheres que ocupam, em maior número, as ‘outras’ áreas de atuação, entre os investigados. Após a caracterização do perfil dos respondentes a análise teve como foco a segunda parte do instrumento de pesquisa que trata da estereotipagem da profissão contábil.

4.1 Discussão sobre a estereotipagem da profissão contábil

Inicialmente relacionaram-se os dois conjuntos de percepções (masculinas e femininas) no teste da Diferença entre as Proporções que avaliou a profissão contábil para a hipótese H_{0a} : Não há diferença na proporção da estereotipagem da profissão contábil para os contadores e contadoras, a fim de identificar se existe diferença estatística na proporção da estereotipagem da profissão contábil para contadores e contadoras. Para tanto, testou-se o gênero com cada um dos 36 (trinta e seis) adjetivos isoladamente (Apêndice C). Uma mesma variável é apresentada três vezes, uma para o adjetivo 1 (característica 1) – à esquerda – outra para o adjetivo 2 (característica 2) – à direita – e outra para a característica Neutro.

Em diversas ocorrências ambos os adjetivos de uma mesma variável não rejeitaram H_{0a} (p-valor maior que 0,05) indicando, por meio desse teste, a falta de evidências estatísticas de que as proporções dos dois grupos sejam estatisticamente diferentes para a maioria dos estereótipos, ou seja, que tanto o gênero masculino quanto o feminino percebem determinado adjetivo de forma semelhante. Em contrapartida, observou-se que em alguns casos a hipótese H_{0a} foi rejeitada (p-valor menor que 0,05), e, por isso, a proporção de pessoas que perceberam ou deixaram de perceber aquele adjetivo é estatisticamente diferente entre os gêneros, não sendo possível, portanto, afirmar que aquela característica é um estereótipo percebido por ambos os gêneros.

Tanto o gênero masculino quanto o gênero feminino percebem alguns estereótipos da profissão contábil na mesma proporção (Apêndice C), não se rejeitando, assim, a hipótese H_{0a} para a diferença de proporção para os seguintes estereótipos da profissão contábil: rotineira, atividades repetitivas, burocrática, interessante, desafiadora, estruturada, interativa, dinâmica, procedimentos padronizados, introvertida, analítica, tradicionalista, factual, exata, planejada, prática, fascinante, concreta, lógica, minuciosa, previsível, detalhada, exata, segue padrões, em mudança, metódica, focada na tomada de decisões, desvalorizada e adaptável. Ressalta-se que esses adjetivos foram aqueles em que não houve diferenças nas percepções, ou seja, tanto homens quanto mulheres compartilham a mesma percepção.

A estereotipagem da profissão contábil, neste estudo, reafirma posicionamentos evidenciados por Splitter (2013) que também identificou que a contabilidade é percebida como rotineira. Os resultados de Splitter e Borba (2013) também se assemelham aos achados desta pesquisa por terem encontrado estereótipos para a profissão contábil como: exata, lógica, concreta, planejada, estruturada, metódica e rotineira.

No entanto, outros estereótipos, notadamente percebidos como negativos e citados em outros estudos não foram confirmados nesta pesquisa, onde os respondentes são os próprios contadores. Citam-se, como exemplo, estereotipagens de que a contabilidade seja voltada para cálculos e matemática, apresentada no estudo de Splitter (2013); ou de que seja uma profissão solitária e pouco interessante como no trabalho de Lopes (2014) e Pinto (2016); ou ainda enfadonha (BYRNE; WILLIS, 2005) não foram significativos.

Essa nova percepção ou ‘mudança’ na estereotipagem pode ser discutida segundo a concepção do pensamento de Moscovici (1961) e da Teoria das Representações Sociais, destacada por Alexandre (2004), em que a formação do conhecimento atual se dá em decorrência do papel ativo e autônomo do indivíduo na construção da sociedade. É o mesmo que acontece com os estereótipos, que ora se afirmam e ora se renovam, mediante a participação efetiva dos indivíduos, neste caso, os profissionais de contabilidade. Em se tratando desta pesquisa, a diferença entre a percepção para alguns estereótipos específicos, pode ser justificada porque o contador/contadora é ele/ela mesmo/mesma o sujeito ativo de sua profissão, responsáveis pela construção social desta (profissão).

Em alguns casos as percepções dos dois grupos (contadores e contadoras) foram diferentes, ou seja, um gênero tem uma percepção estatisticamente distinta do outro. No Quadro 4 visualizam-se as variáveis que apresentaram significância no Teste de Hipóteses para Diferença entre as Proporções da Profissão Contábil para o gênero masculino e feminino, enquanto que o p-valor para todas as variáveis constam em quadro no Apêndice C. Destaca-se

a variável ‘flexível/estruturada’, pois embora ambos os gêneros concordem que a profissão seja estruturada, entre aqueles que a julgam ‘flexível’, o gênero masculino percebe essa característica em uma proporção superior ao gênero feminino ($p\text{-valor} = 0,0465$) (Quadro 4).

Quadro 4 – Variáveis com significância estatística no Teste de Hipóteses para a Diferença entre as Proporções da Profissão Contábil

Variável	Característica	p1 (feminino)	p2 (masculino)	n1	n2	zcalc	p-valor
Flexivel_Estruturada	Flexível	13,44%	22,13%	186	122	-1,9912	0,0465
Opessoas_Ocalculos	Orientada p/ pessoas	24,73%	39,34%	186	122	-2,7238	0,0065
Imaginativa_Logica	Imaginativa	9,14%	3,28%	186	122	1,9959	0,0459

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Ainda como exposto (Quadro 4), a relação entre os gêneros para a variável ‘orientada para pessoas/orientada para cálculos’ também foi significativa ($p\text{-valor} = 0,0065$), não sendo possível afirmar que exista um consenso entre os gêneros para uma característica ou outra. As mulheres entendem que a profissão não é estereotipada por nenhuma característica dessa variável, uma vez que a proporção de respostas neutras (Apêndice C) foi superior a ambas as características, enquanto que os homens a entendem como ‘orientada para as pessoas’. O que ocorre é que existe diferença significativa na proporção entre os gêneros entre aqueles que a percebem como ‘orientada para as pessoas’.

Diferentemente, para a variável ‘imaginativa/lógica’, houve um consenso entre os gêneros de que a profissão contábil seja ‘lógica’. Contudo, para aqueles que a percebem como ‘imaginativa’, houve diferença na proporção entre homens e mulheres ($p\text{-valor} = 0,0459$). Há, portanto, para algumas variáveis, conforme exposto no Quadro 4, diferença significativa na proporção de estereotipagem da profissão contábil para os contadores e contadoras, o que rejeita a hipótese de igualdade para as percepções de homens e mulheres, contadores e contadoras, em relação à profissão contábil.

Foi testada, também, a característica ‘Neutro’ para identificar aquelas variáveis que, na percepção dos respondentes, não estereotipam a profissão contábil. Justifica-se a realização dessa análise uma vez que para aqueles pares de adjetivos que não são considerados estereotipadores, visto que a proporção de respostas à opção ‘Neutro’ foi superior, para identificar a ocorrência de diferença estatística nas proporções de respostas de contadores e contadoras, e dessa forma confirmar se um gênero tenha atribuído uma neutralidade maior para determinado adjetivo que o outro.

Na situação de neutralidade descrita, os profissionais de contabilidade percebem como indiferente essa variável em relação ao objeto de análise (profissão contábil), ou que

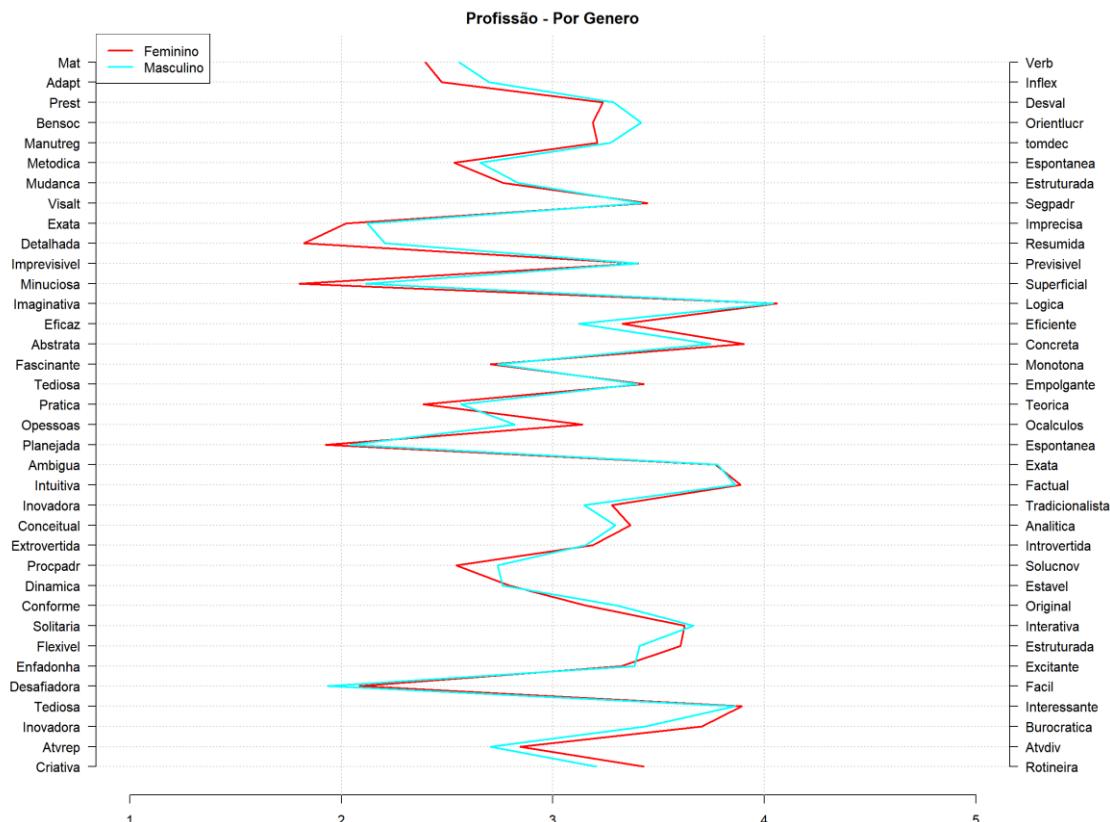
entendem que aquela característica não estereotipa a profissão, como confirmando para as variáveis ‘enfadonha/excitante’, ‘extrovertida/introvertida’ (Apêndice C). Também não existe consenso entre os gêneros quanto às variáveis ‘conforme/original’, ‘orientada para pessoas/orientada para cálculos’, ‘tediosa/empolgante’, ‘eficaz/eficiente’, ‘com benefícios para a sociedade/orientada para os lucros’, e ‘matemática/verbal’.

Quanto à variável ‘conforme/original’, o gênero masculino percebe a profissão contábil como sendo ‘original’, enquanto as mulheres a identificam como neutro; os homens entendem que a profissão é ‘orientada para cálculos’ enquanto o gênero feminino não percebe diferença para essa variável; as mulheres acham que a profissão contábil é ‘empolgante’ e para os homens é indiferente; o gênero feminino entende que a profissão é ‘eficiente’ e os homens assinalaram o neutro em maior proporção; o gênero masculino estereotipa a contabilidade como ‘orientada para os lucros’, não existindo estereótipos dessa característica para as mulheres; o gênero feminino atribui à sua profissão a característica ‘matemática’, sendo esta característica indiferente para o gênero masculino.

Como forma de melhor exemplificar como a distribuição das frequências gerais de cada gênero se configuraram, procedeu-se a elaboração de um gráfico (Figura 1) que representasse de forma visual o comportamento das frequências das respostas obtidas, para a estereotipagem da profissão contábil, por gênero. De modo geral, é possível observar como se comportaram as respostas de ambos os gêneros dentro do espaço semântico apresentado aos respondentes. Inclusive, também se percebe as diferenças nas proporções da percepção dos estereótipos por homens e mulheres (Figura 1).

Entende-se, a partir do teste de diferença de propostas e da análise gráfica (Figura 1) que o gênero, em se tratando de contadores e contadoras enquanto sujeitos da pesquisa, talvez não seja uma variável que afete significativamente na percepção com relação à profissão contábil, uma vez que o comportamento das respostas seguiu o mesmo padrão. Exceto para as variáveis enfadonha/excitante, extrovertida/introvertida, conforme/original, orientada para pessoas/orientada para cálculos, tediosa/empolgante, eficaz/eficiente, com benefícios para a sociedade/orientada para os lucros, matemática/verbal, em que percepções diferentes foram observadas (Quadro 4 e Apêndice C).

Figura 1 - Distribuição das frequências da profissão contábil por gênero



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

A exemplo de procedimentos já realizados por Splitter (2013) e Lopes (2014), mas agora usando o Teste de Diferença de Proporções, foram analisadas as percepções em relação à profissão contábil, com base nos fatores apresentadas por Saemann e Crooker (1999): estrutura, precisão, solitário e interesse (Apêndice B). Desse modo, utilizando-se das proporções gerais atribuídas por ambos os gêneros – 308 respostas -, apresenta-se no Quadro 5 o resultado do teste de hipóteses, onde os estereótipos que caracterizam a categoria foram apresentados à direita a fim de facilitar a análise das variáveis. Ressalta-se que diferentemente das análises anteriores da diferença entre proporções onde as ponderações referiram-se à proporção das respostas de ambos os gêneros para cada adjetivo, analisou-se as proporções das respostas de um adjetivo com o seu oposto.

Verifica-se diferença estatística para a maioria das variáveis, exceto para a variável ‘orientada para pessoas/orientadas para cálculos’, ‘Fator Solitário’ (Quadro 5). No entanto, é necessário que se avalie também as proporções com que as diferenças estatísticas ocorreram. Quanto ao fator ‘Estrutura’ (Quadro 5), nota-se diferença estatística para todas as variáveis. Porém, os adjetivos que qualificam a profissão como ‘Em mudança’ (50,00%) e ‘Adaptável’

(54,31%) não seguem o comportamento dessa categoria, não se afirmando, segundo esse teste, que a profissão contábil seja classificada como estruturada.

Quadro 5 - Teste de Hipóteses da Diferença entre as Proporções da Profissão Contábil para os fatores propostos por Saemann e Crooker (1999)

Fatores	Variáveis	p1. esquerda	p2. direita	n1	n2	zcalc	sigf (z) Bilateral
Estrutura	Criativa_Rotineira	25,00%	48,05%	308	308	-5,9407	0,0000
	Inovadora_Burocrática	19,48%	58,12%	308	308	-9,8402	0,0000
	Flexivel_Estruturada	16,88%	53,90%	308	308	-9,6074	0,0000
	Solucnov_Procpadr	26,95%	51,62%	308	308	-6,2686	0,0000
	Inovadora_Tradicionalista	28,33%	43,69%	308	308	293,00	0,0035
	Abstrata_Concreta	6,82%	60,39%	308	308	-14,0738	0,0000
	Imaginativa_Logica	6,82%	69,81%	308	308	-16,0790	0,0000
	Imprevisível_Prevísivel	20,13%	47,40%	308	308	-7,1560	0,0000
	Visalt_Segpadr	21,75%	50,32%	308	308	-7,3848	0,0000
	Mudanca_Estruturada	40,91%	26,95%	308	308	3,6589	0,0003
	Adapt_Inflex	48,38%	15,58%	308	308	8,7272	0,0000
Precisão	Atvdiv_Atvrep	34,09%	45,13%	308	308	-2,8012	0,0051
	Facil_Desafiadora	13,31%	70,13%	308	308	-14,2998	0,0000
	Original_Conforme	37,01%	22,40%	308	308	3,9677	0,0001
	Espontânea_Planejada	8,87%	69,62%	308	308	293,00	0,0000
	Teorica_Pratica	16,23%	50,97%	308	308	-9,1272	0,0000
	Superficial_Minuciosa	9,09%	70,78%	308	308	-15,6310	0,0000
	Resumida_Detalhada	8,77%	67,86%	308	308	-15,0834	0,0000
	Imprecisa_Exata	8,77%	66,88%	308	308	-14,8701	0,0000
	Espontanea_Metodica	18,18%	46,75%	308	308	-7,5718	0,0000
	Verb_Mat	13,31%	46,10%	308	308	-8,9048	0,0000
Solitário	Interativa_Solitaria	54,87%	16,88%	308	308	9,8292	0,0000
	Extrovertida_Introvertida	22,08%	34,09%	308	308	-3,3163	0,0009
	Opessoas_Ocalculos	30,52%	30,84%	308	308	-0,0861	0,9314
Interesse	Tediosa_Interessante	11,69%	63,96%	308	308	13,3757	0,0000
	Enfadonha_Excitante	16,23%	38,31%	308	308	-6,1526	0,0000
	Tediosa_Empolgante	14,94%	44,16%	308	308	-7,9473	0,0000
	Monotona_Fascinante	22,73%	40,58%	308	308	-4,7624	0,0000

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Destaca-se que em nove dos onze pares de adjetivos inseridos no fator Estrutura foram constatadas proporções significativas: rotineira (48,05%), burocrática (58,12%), estruturada (53,90%), segue procedimentos padronizados (51,62%), tradicionalista (43,69%), concreta (60,39%), lógica (69,81%), prevável (47,40%) e segue padrões (50,32%). Diante disso, pode haver uma tendência, de que a profissão contábil seja estruturada. Não é possível, porém, afirmar com maior certeza devido aos estereótipos ‘estruturada’ e ‘inflexível’ não apresentarem uma proporção superior a seus opostos.

Quanto ao Fator ‘Precisão’, também não é possível afirmar que a profissão contábil seja estereotipada como ‘precisa’, visto que a variável ‘original/conforme’, embora apresente significância estatística, não se comportou de modo que caracterizasse a profissão segundo essa categoria: a característica ‘original’ apresenta uma proporção maior que a característica conforme. Todas as outras houve relação de significância (*p*-valor menor que 0,05) e seguiram o comportamento do Fator Precisão: ‘atividades repetitivas’ (45,13%), ‘desafiadora’ (70,13%), ‘planejada’ (69,62%), ‘prática’ (50,97%), ‘minuciosa’ (70,78%), ‘detalhada’ (67,86%), ‘exata’ (66,88%), ‘metódica’ (46,75%), ‘matemática’ (46,10%).

Da mesma forma, a profissão contábil não pode ser estereotipada como solitária, visto que os pares de adjetivos praticamente se mostram similares (em termos percentuais) no que diz respeito à condição de não solitária. Em três variáveis dessa categoria, uma delas (orientada para pessoas/orientada para cálculos) não apresentou diferença de percepções (*p*-valor = 0,9314) e nas duas variáveis em que houve significância: interativa/solitária (*p*-valor = 0,000); extrovertida/introvertida (*p*-valor = 0,0312), a proporção de ‘interativa’ se sobressaiu em relação à ‘extrovertida’, contrariando a categoria solitária.

Quanto ao Fator Interesse, entende-se que a profissão é interessante, visto que todas as quatro variáveis dessa classificação são significativas, com os estereótipos apresentando proporções maiores para as características que representam a categoria, sendo: ‘interessante’ (63,96%), ‘excitante’ (38,31%), ‘empolgante’ (44,16%) e ‘fascinante’ (40,58%).

Em síntese, na percepção de contadores e contadoras überlandenses, com registro ativo no CRC-MG, a profissão contábil não é estruturada, nem precisa ou tão pouco solitária, mas é percebida como interessante. Confirmam-se, portanto, diferenças quando os próprios contadores estereotipam sua profissão. No caso de discentes, que foi o público investigado por Saemann e Crooker (1999), Lopes (2014) e Pinto (2016) a profissão contábil foi percebida como precisa, estruturada e solitária. Neste estudo, assim como em Coutinho e Silva e Silva (2012), os profissionais de contabilidade consideram a profissão como interessante, evidenciando uma nova forma de percepção em relação à contabilidade.

4.2 Discussão sobre a estereotipagem para a mulher contadora

No que tange à análise do Teste de Hipóteses para a Diferença de Proporções em relação à mulher contadora, estereotipada por meio de 49 pares de adjetivos apresentados na terceira parte do questionário, usou-se critério similar ao já adotado para a interpretação da

profissão. As proporções das respostas para cada adjetivo, assim como o valor de Z, para análise das hipóteses, e a significância do teste, são visualizadas no Quadro 6 e Apêndice D.

Quadro 6 - Teste de Hipóteses para a Diferença entre as Proporções da Mulher Contadora que apresentaram significância

Variável	Característica	p1 (fem.)	p2 (masc.)	n1	n2	zcalc	p-valor
Lid_Subord	Líder	59,68%	44,26%	186	122	2,6531	0,0080
Lid_Subord	Neutro	27,42%	44,26%	186	122	-3,0499	0,0023
Prat_Teor	Prática	54,84%	41,80%	186	122	2,2378	0,0252
Monot_Dinam	Neutro	26,88%	38,52%	186	122	-2,1515	0,0314
Independ_Depend	Independente	66,67%	53,28%	186	122	2,3601	0,0183
Conf_Inseg	Confiante	76,34%	64,75%	186	122	2,2097	0,0271
Csenthum_Ssenthum	Com sentimento de humor	52,15%	64,75%	186	122	-2,1861	0,0288
Realempr_Preocnum	Conh Realid Empresarial	65,59%	50,82%	186	122	2,5854	0,0097
Realempr_Preocnum	Neutro	28,49%	41,80%	186	122	-2,4155	0,0157
Sens_Insens	Sensível	46,77%	59,02%	186	122	-2,1027	0,0355
Exper_Inexper	Neutro	27,96%	39,34%	186	122	-2,0874	0,0369

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Os profissionais de ambos os gêneros (Quadro 6 e Apêndice D) estereotipam a mulher contadora, caracterizando-a como: íntegra, otimista, inteligente, interessante, organizada, honesta, boa conselheira dos negócios, líder, corajosa, sociável, extrovertida, prática, dinâmica, formal, independente, confiante, flexível, competente, gentil, bem humorada, educada, realista, responsável, bons conhecimentos de matemática, conhecedora da realidade empresarial, bons conhecimentos de informática, bons conhecimentos de fiscalização, sensível, ética, bem vestida, eficiente, criativa, elegante, cativante.

Assim como feito na discussão para a profissão contábil, o teste para a característica Neutro foi realizado para as variáveis que se referem à mulher contadora a fim de verificar a não existência de estereótipos. Os resultados evidenciam que tanto o gênero feminino quanto o masculino concordam na inexistência de estereótipos relacionados à mulher contadora para as variáveis: ‘vestida de cores brilhantes/vestida de cores neutras’, ‘rica/pobre’, ‘convencional/original’, ‘calma/nervosa’, ‘pouco atraente fisicamente/fisicamente atraente’, ‘fora de moda/na moda’, ‘tímida/desinibida’, ‘sofisticada/simples’, ‘séria/carismática’, ‘experiente, rígida/versátil’, dado que a proporção da característica neutro foi maior que de ambos os pares de adjetivos opostos.

Foram identificadas também divergências para algumas variáveis, como ‘fisicamente ativa/sedentária’, em que o gênero feminino se considera fisicamente ‘ativa’, enquanto que os homens entendem que essa variável independe do gênero. As mulheres contadoras também se consideraram ‘conservadoras’ e ‘ambiciosas’, não sendo indicados estereótipos para essas

variáveis pelos homens. O gênero masculino percebe a mulher contadora como ‘analítica’, já as mulheres mantiveram neutras quanto a essa variável.

Apesar de a mulher contadora ter sido estereotipada como ‘líder’ (Apêndice D), no que diz respeito à significância das proporções observa-se uma relação significativa entre os gêneros para as características líder e neutro ($p\text{-valor} = 0,0080$ e $p\text{-valor} = 0,0023$, respectivamente), como exposto no Quadro 6. Isso quer dizer que o gênero feminino se percebe como líder em uma proporção maior que o percebido pelo gênero masculino, o qual também indicou diferença estatística na percepção para o Neutro (Quadro 6). Em outras palavras, as mulheres se reconhecem como líder, enquanto que para os homens essa possa ser uma característica que independa do gênero.

Observam-se, também, percepções diferentes para a variável ‘prática/teórica’, em que a mulher contadora foi estereotipada como ‘prática’. A significância do teste ($p\text{-valor}=0,0252$) indica que o gênero feminino vê a contadora como prática em uma proporção maior que o gênero masculino (Quadro 6). Essa ocorrência é observada, também, para a variável ‘monótona/dinâmica’. No entanto, neste caso em que a contadora foi percebida por ambos os gêneros como ‘dinâmica’, houve diferença estatística naqueles que perceberam o ‘Neutro’ como característica da variável ‘monótona/dinâmica’ ($p\text{-valor} = 0,0314$).

Em outro caso de significância estatística, ambos os gêneros estereotipam a contadora como independente, confiante e conhecedora da realidade empresarial. Contudo as percepções são diferentes entre os gêneros: a percepção das mulheres, quanto a essas características, apresenta proporções maiores quando comparadas às respostas dos homens ($p\text{-valor} = 0,0183$; $p\text{-valor} = 0,0271$; $p\text{-valor} = 0,0097$, para ‘independente’, ‘confiante’, e ‘conhecedora da realidade empresarial’, respectivamente).

Curiosamente e de forma distinta, as proporções do gênero masculino foram maiores e estatisticamente diferentes das proporções do gênero feminino para as características ‘com sentido de humor’ e ‘sensível’ ($p\text{-valor} = 0,0288$ e $p\text{-valor} = 0,0355$, respectivamente). Conforme pode ser observado no Quadro 6, o gênero feminino também percebe a contadora como ‘humorada’ e ‘sensível’, entretanto, o gênero masculino reconhece essas características em proporções maiores, chegando a apresentar diferença estatística para percepções que tendem para a mesma característica.

Por fim, ainda mediante análise dos resultados, nota-se diferença estatística para as variáveis ‘conhecedora da realidade empresarial/só preocupada com números’ e ‘experiente/inexperiente’ (Quadro 6). Embora ambos os gêneros concordem que a contadora conheça a realidade da empresa e sejam profissionais experientes, houve diferença estatística

para a característica neutro em ambas as variáveis (p -valor = 0,0157 e p -valor = 0,0369), tendo o respondente homem percebido a neutralidade em maior proporção que as mulheres somente entre aqueles que responderam a opção ‘Neutro’ para essas variáveis.

A análise dos resultados deste estudo confirma a mudança na estereotipagem da contadora ao longo dos anos. Em relação à aparência da contadora, à exceção do estereótipo sobre a vestimenta que estereotipa a contadora como bem vestida, chama-se atenção para a não existência de estereótipos ligados à aparência e a atributos físicos como ‘beleza’ entre outros. É um resultado curioso, visto que quando retratada em obras cinematográficas, por exemplo, a contadora se sobressai mais por sua beleza que por outras características (CORY, 1992); em Moura et al (2016) a mulher contadora é sexy, bela e poderosa.

Ainda, em se tratando da aparência física, diferentemente do estudo de Anderson, Johnson e Reckers (1994) que aponta que contadoras pouco atraentes fisicamente tinham menos chances de avançar em suas carreiras, infere-se não haver aderência daquelas considerações com as evidências do presente estudo, visto que não foram encontrados estereótipos para a característica ‘fisicamente atraente/não atraente fisicamente’. É uma constatação interessante, principalmente quando se reflete sobre a representação socialmente construída de que um fator como a beleza possa ser um critério de progressão na carreira como entendido por Anderson, Johnson e Reckers (1994).

Conforme prerito pela Teoria das Representações Sociais, em que o universo de significados produzidos pelos indivíduos desenvolve-se a partir de seu relacionamento com o seu meio e que esse processo deve ser estudado considerando as condições culturais e sociais dos indivíduos (SOUZA; ZIONI, 2003; WAGNER et al, 1999), observou-se que os resultados deste estudo se apoiam na estrutura da TRS, uma vez que elenca novos estereótipos ou, mesmo, por vezes confirmam estereótipos outrora evidenciados.

Nesse sentido, os resultados deste estudo diferem, também, de outros já relatados na literatura quanto aos adjetivos opostos ‘calma/nervosa’: de forma contrária ao discurso de Collins (1993), que descreveu as contadoras mais próximas do estresse do que seus colegas de trabalho, sendo mais suscetíveis às mudanças de humor. Também Lessing (1978) descreveu a contadora como orgulhosa, de humor azedo, desafiada pela própria vida. As evidências estatísticas (Quadro 6; Apêndice D) confirmam a existência de estereótipos relacionados ao ânimo da contadora que neste estudo é estereotipada positivamente como ‘bem-humorada’.

Outra característica que merece destaque e, que difere da estereotipagem já observada, é que neste estudo, tanto os contadores quanto as contadoras, indicaram a característica de ‘líder’ à mulher contadora. Sobre a liderança, estudo de Miranda et al (2013) relatou que são

os contadores quem mais se destacam mais por essa característica. Estereotipagens onde as mulheres são tidas como incapazes de serem assertivas em decisões empresariais, ou que não podem assumir papéis de liderança, ou até que elas não contribuem tanto para uma empresa quanto os homens (AYCAN, 2004; ALEV et al., 2010) parecem ser concepções ultrapassadas e contrariadas com os estereótipos identificados neste estudo, no qual a contadora foi reconhecida como líder e conhecedora da realidade empresarial. Essas características contribuem não só para confirmar a igualdade, no âmbito profissional, entre os gêneros como também colocam as mulheres no mesmo patamar que os homens no ambiente empresarial.

Em relação aos estereótipos positivos, os resultados nessa pesquisa, confirmaram a maioria deles. A exemplo do estudo de Alev et al (2010), que descreveram a contadora como ‘extrovertida’, ‘criativa’, ‘efetivas’, ‘interativa com os demais’, ‘sociável’ e ‘matemáticas’, também nesse estudo, os profissionais überlandenses, independentemente do gênero estereotipam a mulher contadora com essas características. ‘Organizadas’, ‘responsáveis’ e ‘sensíveis’ também são outros exemplos de estereótipos encontrados no presente estudo que reafirmam outros já apresentados na literatura por Tonetto (2012). Já o estudo de Moura et al (2016) chama a atenção por trazer características que se reafirmaram (competência) e características que foram discordantes (antisocial, fria, desonesta e antiética), uma vez que nesta pesquisa a mulher contadora foi relatada, por ela própria e pelos respondentes do gênero masculino, como ‘sensível’, ‘honesto’ e ‘ética’.

Estereótipos que podem ser considerados como positivos à imagem da mulher contadora, aqui evidenciados, corroboram com estudos de autores de outrora como Davidson e Dalby (1993) que relataram a mulher contadora como ‘inteligentes’, ‘confiantes’ e ‘mentes abertas’. Porém, por outro lado, contrariam outros estereótipos relatados pelos mesmos autores como ‘teimosas’ e ‘difíceis de serem conduzidas’, já que neste estudo a mulher contadora foi estereotipada como ‘flexível’.

Child (1992), que refletiu sobre aspectos emocionais das contadoras no ambiente empresarial, relata a fala de contadores que apontam as mulheres (contadoras) como muito emocionais e que choram com mais facilidade, não se relacionam muito bem com outras colegas de trabalho e que perdem o interesse no trabalho quando dão à luz. Na atual pesquisa os resultados até apontam que as contadoras são estereotipadas como pessoas sensíveis; no entanto, não se pode afirmar, com base nesses resultados, que essa característica afete o seu desempenho no trabalho. Inclusive, alguns estereótipos se opõem às falas de contadores relatadas em Child (1992), pois a contadora foi reconhecida, pelos respondentes do gênero

masculino, como sociável, gentil e cativante, características que contestam o histórico de dificuldades de relacionamento com outras colegas contadoras.

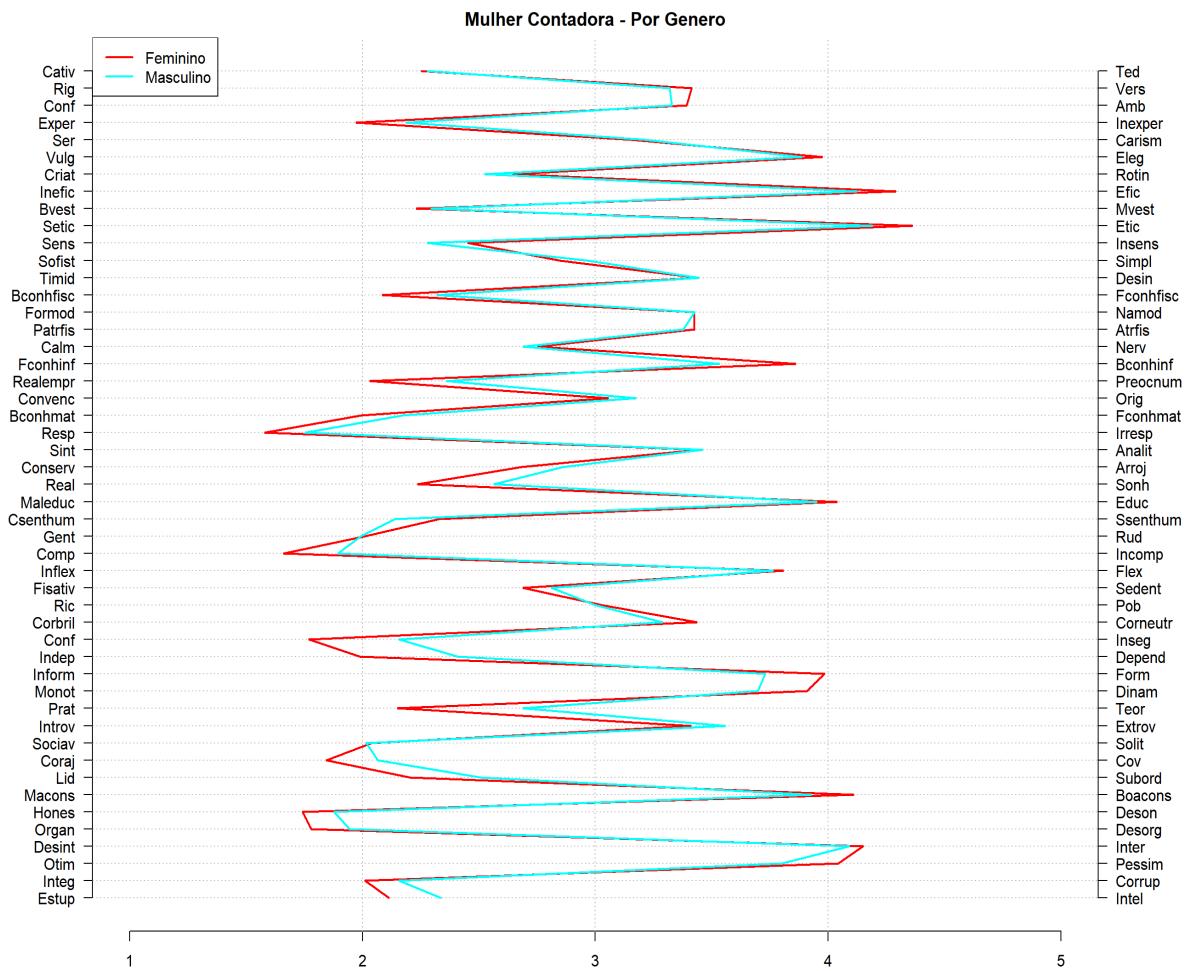
Leal et al (2014) relata que, embora não se possa afirmar estatisticamente, o homem contador é visto como mais criativo, líder e ético que as contadoras. Apesar de este estudo ter se limitado a conhecer a percepção sobre a mulher contadora, não buscando entender ou explicar, em profundidade, os estereótipos relacionados à imagem da contadora (ou contador), entende-se que essas características também estão associadas à imagem da mulher contadora, visto que as mesmas foram estereotipadas, no presente estudo, pelos mesmos atributos.

Por fim, ainda que a pesquisa de Silva, Silva e Santos (2017) tenha sido realizada com uma amostra de discentes, seus resultados em muito se assemelham aos achados da atual pesquisa. Naquele, assim como no presente, os autores identificaram a mulher contadora como sensíveis, educadas, organizadas, honestas, criativas, eficientes, competentes, interessadas, inteligentes, flexíveis e dinâmicas. Porém, ao contrário do estudo de Silva, Silva e Santos (2017) em que a mulher foi considerada mais apta para atividades rotineiras, neste estudo esse estereótipo não foi confirmado, tendo uma proporção maior para aqueles que acreditam que a contadora seja ‘criativa’ ao invés de ‘rotineira’.

A partir dos resultados apresentados (Quadro 6 e Apêndice D) e das discussões realizadas, entende-se que a evidenciação das diferenças significativas na percepção entre os gêneros, no que se refere à mulher contadora, leva à rejeição da hipótese nula (H_{0b}) de não existência de diferença na proporção de estereotipagem da profissional contadora para os contadores e contadoras. Resultante da análise da terceira parte do instrumento de pesquisa apresenta-se na Figura 2 a distribuição das frequências de respostas para os estereótipos da mulher contadora, segregada por gênero.

É evidente que nas últimas décadas, as mudanças provocadas pelo aumento de escolaridade, ascensão na carreira e níveis salariais, como evidenciam os dados da RAIS (2017), parecem ter se estendido à percepção social da imagem da contadora de forma positiva. Observa-se, mediante a visualização (Figura 2), uma distribuição semelhante para o gênero feminino e masculino, o que pode ser um indicativo de que, talvez, os profissionais do gênero masculino, não percebem a mulher contadora de forma diferente, ao contrário de outros respondentes (de estudos anteriores) que ainda não atuam profissionalmente.

Figura 2 - Distribuição das frequências da estereotipagem da mulher contadora por gênero



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

As maiores discrepâncias nas percepções do gênero masculino e do gênero feminino foram observadas nas variáveis em que houve significância no teste de diferença de proporções. Isso ocorreu para as variáveis ‘líder/subordinada’, ‘prática-teórica’, ‘monótona/dinâmica’, ‘independente/dependente’, ‘confiante/insegura’, ‘com sentido de humor/sem sentido de humor’, ‘conhecedora da realidade empresarial/só preocupada com números’, ‘sensível/insensível’, ‘experiente/inexperiente’.

Após a evidenciação e discussão dos resultados quanto à estereotipagem da contadora, apresenta-se uma discussão adicional com o propósito de discutir se a condição de paternidade e maternidade de filha/filhas, de alguma forma, influencia na percepção do profissional, quanto à imagem da contadora. Essa questão, que investigava se o respondente possuía ou não filhas, foi inserida na primeira parte do questionário, sendo que as respostas foram tratadas por meio do teste de diferença de proporções analisando-se a percepção daqueles que possuem filha/filhas e daqueles que não possuem a fim de verificar se existem

diferenças significativas para as variáveis. Apenas as variáveis que demonstraram significância no teste realizado, foram elencadas no Quadro 7. Os resultados para todas as variáveis podem ser visualizados no Apêndice E.

Quadro 7 - Teste de Hipóteses para a Diferença entre as Proporções da percepção sobre a mulher contadora em situação de paternidade/maternidade

Variável	Característica	p1 (sim)	p2 (não)	n1*	n2*	zcalc	p-valor
Integ_Corrup	Corrupta	20,37%	7,61%	92	216	3,2229	0,0013
Estup_Intel	Estúpida	12,50%	5,43%	92	216	2,1487	0,0317
Macons_Boacons	Boa Cons. Negócios	69,91%	57,61%	92	216	2,0281	0,0426
Lid_Subord	Neutro	27,42%	44,26%	92	216	-2,7708	0,0056
Sociav_Solit	Solitária	11,11%	4,35%	92	216	2,2248	0,0261
Monot_Dinam	Neutro	26,88%	38,52%	92	216	-1,9601	0,0500
Inform_Form	Formal	64,35%	47,83%	92	216	2,6589	0,0078
Conf_Inseg	Confiante	75,93%	61,96%	92	216	2,3709	0,0177
Corbril_Corneutr	Cores Neutras	40,28%	28,26%	92	216	2,0718	0,0383
Ric_Pob	Pobre	19,44%	10,87%	92	216	2,0199	0,0434
Fisativ_Sedent	Sedentária	24,54%	13,04%	92	216	2,4886	0,0128
Comp_Incomp	Competente	81,48%	67,39%	92	216	2,5098	0,0121
Realempr_Preocnum	Neutro	28,49%	41,80%	92	216	-2,2043	0,0275
Calm_Nerv	Nervosa	24,07%	14,13%	92	216	2,1213	0,0339
Formod_Namod	Fora de moda	10,19%	3,26%	92	216	2,4762	0,0133
Bconhfisc_Fconhfisc	Bons Conh. Fiscalização	65,74%	52,17%	92	216	2,1966	0,0281
Sofist_Simpl	Sofisticada	33,33%	21,74%	92	216	2,1450	0,0320
Bvest_Mvest	Mal vestida	9,72%	3,26%	92	216	2,3395	0,0193
Ser_Carism	Carismática	38,89%	26,09%	92	216	2,2459	0,0247

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

n1*: respondentes que possuem filhas.

n2*: respondentes que não possuem filhas.

Para a análise desta situação, na aplicação do teste para a diferença entre as proporções das respostas, a segregação da amostra não foi por gênero, mas sim por respondentes que declararam possuir ou não filha/filhas. Apesar de ambos os grupos perceberem a mulher contadora de forma semelhante no que tange aos estereótipos, nota-se a existência de diferenças estatísticas nas proporções em que isso ocorre em um número maior de variáveis do que na análise anterior em que não se considerou a separação daqueles que possuem filha/filhas e daqueles que não possuem (Quadro 7 e Apêndice E), o que pode indicar que quando o profissional, independentemente do gênero, possui filha/filhas sua percepção em relação a profissional contadora é diferente daqueles que não as possuem.

Esse indicativo de que a paternidade/maternidade de filha/filhas leva a percepções diferenciadas se opõe ao exposto no trabalho de Splitter e Borba (2013): embora estes autores não tenham investigado especificamente a situação de maternidade/paternidade como feito na presente pesquisa, os mesmos não identificaram diferença na percepção em relação à imagem

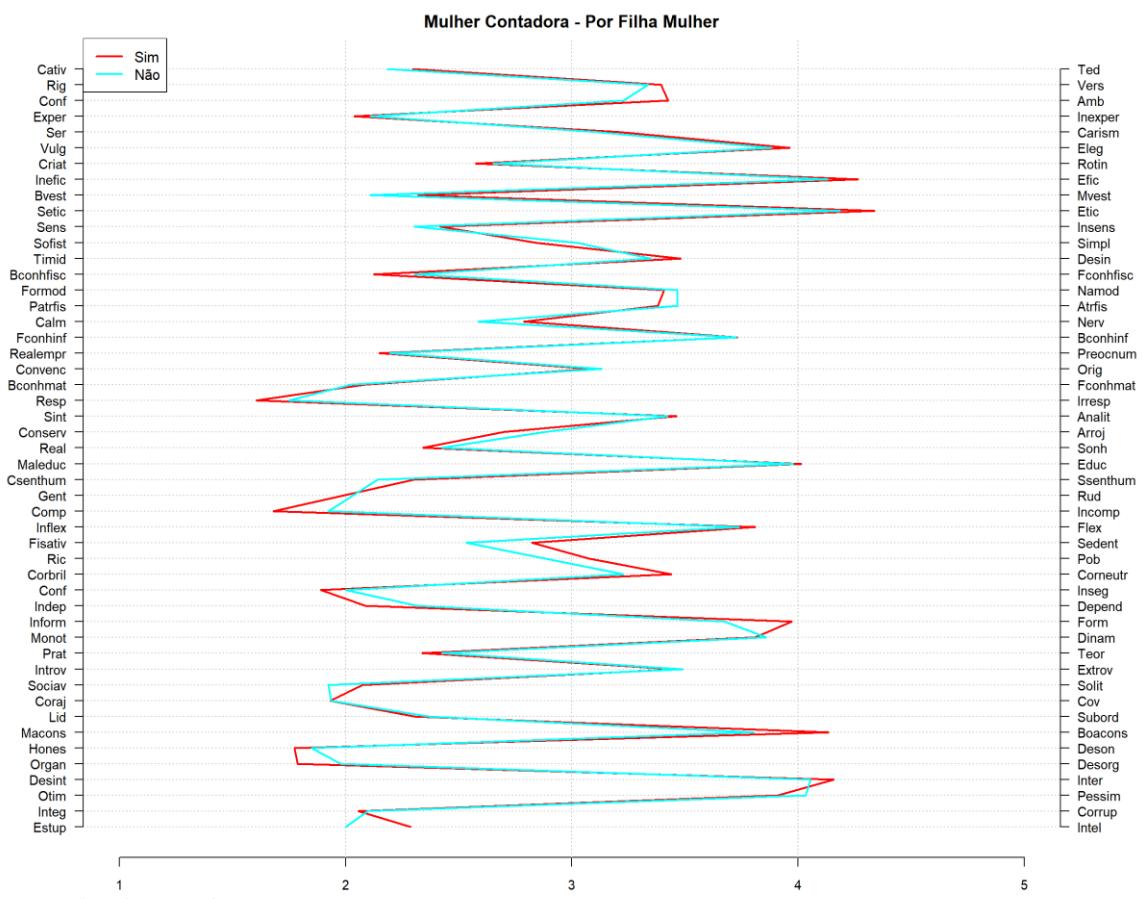
do contador entre estudantes de ensino superior que possuem parentes e/ou amigos prestando serviços contábeis. Por outro lado, as diferenças nas percepções encontradas na estereotipagem da contadora, entre os que possuem filha/filhas e os que não as possuem, vão ao encontro da discussão de Hewstone (2000) de que um maior contato com um grupo ou indivíduo pode resultar em melhor relação entre os envolvidos, diminuindo a percepção negativa que este, eventualmente, possa ter.

A estereotipagem difere estatisticamente e com predominância entre a percepção daqueles que não possuem filha/filhas sobre os que as possuem para a característica ‘Neutro’ das variáveis: ‘líder/subordinada’ ($p\text{-valor} = 0,0056$), ‘monótona/dinâmica’ ($p\text{-valor} = 0,0500$) e ‘conhecedora da realidade empresarial/só preocupada com números’ ($p\text{-valor} = 0,0275$), como observado no Quadro 7.

As percepções dos respondentes que possuem filha/filhas, em relação a mulher contadora, foram maiores e estatisticamente diferentes das percepções daqueles que não as possuem para as características ‘corrupta’ ($p\text{-valor}=0,0013$), ‘estúpida’ ($p\text{-valor}=0,0317$), ‘boa conselheira dos negócios’ ($p\text{-valor}=0,0426$), ‘sociável’ ($p\text{-valor}=0,0261$), formal ($p\text{-valor}=0,0078$), confiante ($p\text{-valor}=0,0177$), vestida de cores neutras ($p\text{-valor}=0,0383$), pobre ($p\text{-valor}=0,0434$), sedentária ($p\text{-valor}=0,0128$), competente ($p\text{-valor}=0,0121$), nervosa ($p\text{-valor}=0,0339$), fora de moda ($p\text{-valor}=0,0133$), bons conselhos de fiscalização ($p\text{-valor}=0,0281$), sofisticada ($p\text{-valor}=0,0320$), mal vestida ($p\text{-valor}=0,0193$) e carismática ($p\text{-valor}=0,0247$). Observa-se ainda que os indivíduos que possuem filha/filhas percebem a mulher contadora como ‘conservadora’, ‘analítica’ e ‘ambiciosa’, enquanto que os que não possuem filha/filhas entendem que não existem estereótipos para as variáveis ‘conservadora/arrojada’, ‘sintética/analítica’ e ‘conformada/ambiciosa’.

De forma a complementar os resultados evidenciados, visualiza-se na Figura 3 a distribuição de frequência das respostas dos profissionais, onde a linha vermelha caracteriza aqueles respondentes que não possuem filha/filhas e a linha azul individualiza o respondente que as possui/possuem. Mediante a análise visual verifica-se para diversas características um comportamento semelhante em ambas as condições.

Figura 3 - Distribuição das frequências de percepções sobre a mulher contadora, quando o respondente possui filha/filhas



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota-se que em algumas variáveis como ‘conformada/ambiciosa’, ‘bem vestida/mal vestida’, ‘má conselheira nos negócios/boa conselheira nos negócios’, ‘sociável/solitária’, entre outras comentadas anteriormente, o comportamento observado (nas linhas) foi discrepante, indicando que a percepção daqueles que possuem filha/filhas é diferente da percepção daqueles que não as possuem.

4.3 Opiniões sobre a estereotipagem da contadora na atualidade

Indagou-se aos profissionais – contadores e contadoras –, por meio de uma questão discursiva, se as mulheres contadoras ocupam os mesmos postos de trabalho que os contadores e como, em suas opiniões, a mulher contadora é estereotipada, na atualidade. Essa questão permitiu ao respondente maior liberdade de expressão, de forma a corroborar a percepção já identificada na terceira parte do instrumento de pesquisa. Tendo em vista,

informações sociais constantes na RAIS e já evidenciadas em estudos anteriores, como a pesquisa de Splitter, Silva e Barbosa (2017) que apontou que as mulheres têm ascendido a cargos de contadoras e outros postos de trabalho, que não unicamente auxiliares, por exemplo, entendeu-se ser necessário conhecer o que pensa, efetivamente, o/a próprio/a profissional.

É importante destacar que em poucos discursos dos respondentes do gênero masculino foram encontrados relatos de diferenciação de gênero ou percepções destes quanto às dificuldades enfrentadas pelas mulheres contadoras. Esse posicionamento pode indicar que, talvez, os estereótipos estejam tão presentes no cotidiano do ambiente de trabalho que os sujeitos (gênero masculino) não afetados por eles, já não os percebem. Na Tabela 5, está demonstrado como os respondentes se posicionaram quanto à indagação que se referia a existência de diferenciação entre os gêneros na contabilidade.

Tabela 5 - Posicionamento dos respondentes quanto à existência de diferenças entre os gêneros na ocupação de postos de trabalho, no mercado contábil

	Existem diferenças		Não existem diferenças		Não responderam		Total	
	f	f(%)	f	f(%)	f	f(%)	f	f(%)
Feminino	66	84,6	58	50,9	62	53,4	186	60,4
Masculino	12	15,4	56	49,1	54	46,6	122	39,6
Total	78	100,0	114	100,0	116	100,0	308	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Entre as mulheres (n=192), a maioria (n=66; 35,5%) acreditam que ainda existe diferenças entre os gêneros na profissão contábil, especialmente quando se trata de ocupar os mesmos postos (cargos) no mercado de trabalho. Diferentemente, entre os profissionais do gênero masculino (n=122), poucos (n=12; 9,8%) percebem diferença entre os gêneros, acreditando que as contadoras estão em situação de igualdade aos contadores no que se refere às ocupações laborais no ambiente de trabalho.

Ainda que os homens, neste estudo, tenham estereotipado a mulher contadora como ‘líder’ e ‘inteligente’, na opinião de algumas contadoras ainda existe diferenças. As contadoras, mesmo concordando que estejam ocupando mais espaço, percebem as diferenças, especialmente quando os cargos ocupados são de liderança. A resposta de uma contadora é de que: “*A mulher contadora vem ganhando espaço no mercado de trabalho, mas existe ainda muito preconceito em uma mulher ocupar um cargo de liderança*” (Contadora 1). Quanto à estereotipagem da contadora como competente, conforme já apresentado por Moura et al (2016), outra respondente posicionou-se no sentido de que “*a mulher ainda não é vista como*

tão competente como o homem" (Contadora 2) e concordando com resultados dos estudos de Miranda et al (2013) e Lemes Junior, Santini e Silveira (2015) que apontam a contadora como sem aptidão para tarefas de liderança, a respondente também afirmou que "*a mulher tem menos oportunidade de ocupar cargos de liderança na área contábil*" (Contadora 2).

Também quanto à frequência das respostas de contadoras que apontaram a existência de diferenças nas funções laborais, uma terceira respondente relatou que "*se admite muitas mulheres para cargos operacionais do que para cargos de gestão*" (Contadora 3), ponderando que "*talvez seja pela maior aceitação e credibilidade perante a sociedade que ainda tem costumes machistas e patriarcais*". Apesar de os resultados do teste de diferença de proporções apontem a estereotipagem da contadora como 'líder', essa respondente posicionou-se afirmando não perceber a contadora ocupando posições de liderança. Esse pode ser um caso adstrito ao ambiente de trabalho dessa profissional, porém não se pode ignorar ou desprezar essa percepção, que indica ainda dificuldades encontradas por contadoras.

Infere-se, no entanto, que essas diferenças, apontadas no discurso dos entrevistados desta pesquisa, estão se reduzindo e, em alguns anos, terão desaparecido por completo, pois como se observa pela tendência apresentada em dados da RAIS (Apêndice F), a partir de 2010 as mulheres são a maioria entre aqueles que possuem ensino superior completo. Como o exercício profissional exige o ensino superior do contador/contadora, o fato de essas (mulheres) serem a maioria nos cursos de graduação, poderá levar a mulher a ser, também maioria na ocupação dos postos de trabalho. Não obstante, chama atenção o fato de que, apesar de o gênero feminino ser maioria entre os graduados no ensino superior, são os homens que em maior quantidade concluem o mestrado ou o doutorado. Entende-se que outras variáveis, não analisadas neste estudo, possam interferir nesse processo de capacitação/formação acadêmica, sendo necessário maior aprofundamento e novos estudos que expliquem essa constatação.

Entre os poucos respondentes do gênero masculino (n=12) que creem haver diferenças de gênero no ambiente de trabalho, um deles assegurou que "*atualmente há mais mulher atuando na área contábil do que homem, mas ainda não ocupam cargos de gerência tanto quanto eles*" (Contador 1). Essa afirmação condiz com os dados apresentados no Apêndice J e infelizmente se resume em um maior número de mulheres contadoras em atividades de auxiliares e assistentes contábeis, distanciando-se, ainda, de cargos de alto escalão dentre as funções da Classificação Brasileira de Ocupações em relação ao mercado de trabalho contábil como Contador, Auditor, Professores, Chefe de Escritórios e Chefes Intermediários.

Diversas profissionais refletiram sobre a dificuldade em se conseguir papéis de líderes no mercado de trabalho, como em relatos de “*atualmente a mulher está se destacando nas atividades contábeis, porém pequena parte possui cargos de liderança*” (Contadora 4). Essas percepções indicam, ainda, a dificuldade de aceitação de mulheres em cargos mais altos da hierarquia em linha com o que autores chamam de “*glass selling*” (teto de vidro) (HULL; UMANSKY, 1997; JOHNSON et al, 1993; SMITH; BRIGGS, 1999; TRAPP et al, 1989).

A mesma profissional – Contadora 4 – que questiona a aceitação do papel de líder da mulher contadora reforça ainda que para a contadora, “*sua inteligência e conhecimento é colocado à prova a todo o momento*” (Contadora 4). Apesar de não existir diferença biológica que comprove nenhum tipo de diferenciação cognitiva em relação ao gênero do indivíduo, é de estranhar que esse fator seja contestado pela sociedade, inclusive pelas próprias contadoras. Essa passagem traz reflexões instigantes, principalmente quando se retoma a ideia dos estereótipos levantada por Bosi (1977), em que o autor afirma que quando disseminado com autoridade e intensivamente, o estereótipo pode até parecer um fato biológico.

Aycan (2004) e Alev et al (2010), em seus estudos, apresentam discussões que reforçam a posição da mulher restrita às atividades familiares e domésticas, enfatizando seu papel como sujeito responsável pelos filhos, assim como Child (1992) e Dambrin e Lambert (2010) também o fizeram. Uma contadora apontou reflexões sobre as questões de maternidade e responsabilidade para com os filhos que, em sua opinião, ainda limita a atuação profissional da mulher no cenário contábil. Para essa respondente:

A mulher ainda é caracterizada como funcionária que gera filhos, que faltará e não trará a produtividade esperada, que se altera pelas mudanças hormonais, que não possui vivência, conhecimento técnico porque ela tem que ser esposa, dona de casa, mãe, filha etc., sendo isso visto como bloqueio de crescimento (Contadora 5).

Nesse mesmo sentido, outra contadora destaca que, “*mesmo com o passar dos anos há grande tarefa acumulada para o sexo feminino, casa e responsabilidades de família, que demanda tempo e esforço para todo profissional. E infelizmente há sobrecarga de tarefas para a mulher na atual sociedade*” (Contadora 6). Ainda no Século XXI têm-se percepções semelhantes àquelas relatadas em textos de Harriman (1996), Hooks (1992), Mincer e Polacheck (1974) e Whiting e Wright (2001) que indicam a presença de ideias enraizadas de que às mulheres cabem os trabalhos domésticos e a criação dos filhos, assim como, vai ao encontro das dificuldades enfrentadas desde o início do ingresso da mulher no mercado de trabalho até os dias atuais conforme relatado por Bryant (2015).

No que tange às diferenças salariais, outros pareceres indicam que “*a mulher contadora é menos valorizada financeiramente*” (Contadora 7); ou “*a mulher contadora é caracterizada atualmente como líderes, mas continua existindo muito preconceito e discriminação, principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres*” (Contadora 8); ou também “*acredito que ainda não estamos no mesmo patamar e ainda existem diferenças salariais*” (Contadora 9). A respeito dessas dificuldades outra contadora relatou que no ambiente em que trabalha “*85% são mulheres e as oportunidades que aparecem de crescimento são voltadas para o sexo masculino, fora que, muitas mulheres ocupam o mesmo cargo que o homem e os salários não são iguais*” (Contadora 10).

Esse indicativo de maioria de mulheres nos postos de trabalhos contábeis é aderente às estatísticas do CFC (2016), RAIS (2017) e FAF (2017), que também evidenciam que a mulher, ocupando o mesmo cargo/posto de trabalho recebe salários bem menores, como visto nos dados da RAIS (Apêndice H). Outra inquietação relatada por uma respondente indicou ainda existir “*muitos tabus a serem quebrados, visto que a mulher contadora é tida como não objetiva ao invés de detalhista, minuciosa e cautelosa*” (Contadora 11).

Essa concepção de diferenciação salarial passa a se materializar quando se analisa os dados secundários da RAIS: nos anos mais recentes – de 2005 em diante – as mulheres são maioria quando se trata de escolaridade e número de empregos (Apêndices F e J), por exemplo. Entretanto, quando se analisa os empregados com carteira de trabalho assinada que recebem os maiores salários (Apêndice H), verifica-se que a partir de 5 salários mínimos os indivíduos do gênero masculino estão em maior número, evidenciando a disparidade salarial existente entre homens e mulheres no mercado de trabalho contábil.

Sobre a estereotipagem, o discurso dos respondentes ao questionamento final, ratifica, contudo, a atribuição de estereótipos positivos para a mulher contadora, confirmando as respostas aos pares de adjetivos de diferencial semântico, na terceira parte do questionário. Foram citados que as mulheres são: “sinônimos de força, inteligência e maturidade”, são “fortes, determinadas e eficientes”, são “dinâmicas, flexíveis, imperativas e sociáveis”, apresentam-se “mais sérias do que os homens, são centradas e cuidadosas”, “eficientes, delicadas e éticas”, “elegante, inteligente, extrovertida e moderna”, “atenciosa, dedicada e minuciosa, calma e paciente”, “forte, decisiva e prática”, “detalhista, ouvinte, pensante” e, talvez por isso “[...] apresenta facilidade de percepção, de analisar e de enxergar”.

Na percepção de outra respondente “*no momento as contadoras são caracterizadas como organizadas, persistentes e responsáveis*”, mas “*talvez falte um pouco de ousadia*”

(Contadora 12) a elas. Esse posicionamento foi registrado por Tonetto (2012) ao relatar as mulheres como organizadas, detalhistas, responsáveis, disciplinadas, ágeis e sensíveis.

Na opinião de respondentes do gênero masculino, da mesma forma que várias respostas indicam não haver estereótipos negativos para a mulher contadora, algumas opiniões também destacam a inexistência de diferença de gênero na profissão contábil. Citam-se respostas como: “*atualmente a mulher ocupa os mesmos postos de trabalho que os contadores homens, seja a nível analista, sejam em controller e gerência*” (Contador 2), ou “*ocupa os mesmos ou até melhores postos de trabalho que o homem*” (Contador 3), ou ainda “*não observo que haja diferença de gênero para os cargos de trabalho na contabilidade*” (Contador 4). Essas respostas, no entanto, contrariam os resultados já verificados quando da apresentação dos adjetivos da Escala de Diferencial Semântico.

Em síntese, observa-se que, segundo as contadoras (e os dados da RAIS), existem diferenças de gênero quanto à níveis salariais, cargos de comando e liderança, o que não é percebido pela maioria dos contadores. Também, constata-se que as mulheres, mesmo possuindo nível de escolaridade maior, recebe salários menores quando comparadas aos homens que ocupam os mesmos cargos.

No Quadro 8 exibe-se uma síntese de algumas respostas discursivas refletindo o tratamento qualitativo apresentado nessa seção sobre as opiniões dos contadores e contadoras quanto à ocupação pela mulher de postos de trabalho similares ao homem, no mercado de trabalho contábil e, ainda, em relação à existência de estereótipos caracterizadores da mulher contadora, na atualidade.

Quadro 8 – Algumas respostas discursivas

Sobre a estereotipagem (negativa) das mulheres contadoras:

Opiniões:

Contadora 2: “A mulher ainda não é vista como tão **competente** como o homem”.

Contadora 4: “Sua **inteligência [da mulher]** e conhecimento é colocado à prova a todo o momento”.

Sobre a escolaridade x cargos ocupados x salários

Dados estatísticos – RAIS (2017):

- (1) De 2010 em diante, as mulheres são a maioria entre aqueles que possuem curso superior;
- (2) Existe um maior número de mulheres contadoras em atividades de auxiliares e assistentes contábeis, distanciando-se de cargos de alto escalão como Contador, Auditor, Professores, Chefe de Escritórios e Chefes Intermediários.
- (3) Os contadores são a maioria entre aqueles que recebem 5 ou mais salários mínimos.

Opiniões:

Contadora 2: “A mulher tem menos oportunidade de ocupar cargos de **liderança** na área contábil”.

Contadora 3: “Se admite muitas mulheres para cargos operacionais do que para cargos de gestão [...] talvez seja pela maior aceitação e credibilidade perante a sociedade que ainda tem costumes machistas e patriarcais”.

Contador 1: “Atualmente há mais mulheres atuando na área contábil do que homens, mas ainda não ocupam cargos de gerência tanto quanto eles”.

Contadora 7: “A mulher contadora é menos valorizada financeiramente”.

Contadora 8: “[...] continua existindo muito preconceito e discriminação, principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres”.

Contadora 9: “Acredito que ainda não estamos no mesmo patamar e ainda existem diferenças salariais”.

Contadora 10: “85% são mulheres e as oportunidades que aparecem de crescimento são voltadas para o sexo masculino, fora que, muitas mulheres ocupam o mesmo cargo que o homem e os salários não são iguais”.

Sobre a situação doméstica e de maternidade:

Opiniões:

Contadora 5: “A mulher ainda é caracterizada como funcionária que gera filhos, que faltará e não trará a produtividade esperada, que se altera pelas mudanças hormonais, que não possui vivência, conhecimento técnico porque ela tem que ser esposa, dona de casa, mãe, filha etc., sendo isso visto como bloqueio de crescimento”.

Contadora 6: Mesmo com o passar dos anos há grande tarefa acumulada para o sexo feminino, casa e responsabilidades de família, que demanda tempo e esforço para todo profissional. E infelizmente há sobrecarga de tarefas para a mulher na atual sociedade”.

Sobre a estereotipagem (positiva) ou ausência de estereotipagem

Opiniões:

Contadora 12: “As profissionais contábeis são caracterizadas como organizadas, persistentes e responsáveis”.

Contador 2: “A mulher ocupa os mesmos postos de trabalho que os contadores homens, seja a nível analista, sejam em controller e gerência”.

Contador 3: “Ocupa os mesmos ou até melhores postos de trabalho que o homem”.

Contador 4: “Não observo que haja diferença de gênero para os cargos de trabalho na contabilidade”.

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Por fim, a maioria, considerando homens e mulheres que emitiram sua opinião à questão discursiva final ($n=114$; 37,0%) considera não haver diferenças entre postos de trabalho, possivelmente acreditando que a competência (conhecimento-habilidade-atitudes) independe de gênero. Destaca-se o discurso de uma respondente que afirmou *“não haver melhor gênero que outro, pois competência e habilidade não estão relacionadas a homem ou mulher”* (Contadora 13). Talvez, esta fala final reflita a preponderância da inexistência de diferenças de gênero, especialmente, quanto ao mercado de trabalho contábil.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora contrariando, de forma parcial, a hipótese do estudo de que os estereótipos socialmente construídos sobre a mulher contadora, por ambos os gêneros, diferem entre si, os resultados desta pesquisa permitem conclusões interessantes. O estudo permitiu identificar a percepção dos profissionais de contabilidade, com registro ativo no CRC-MG, e atuantes na cidade de Uberlândia, com relação aos estereótipos associados à mulher contadora e à profissão contábil. O pressuposto foi que as estereotipagens realizadas por cada profissional – homem ou mulher, contador e contadora – fossem diferentes quando estes avaliassem os pares de adjetivos do diferencial semântico usados como variáveis caracterizadoras, tanto da profissão quanto da mulher contadora.

A pressuposição deste estudo de que as percepções diferem não é conclusiva, pois na opinião de ambos os gêneros, dentre os 308 (trezentos e oito) contadores e contadoras que participaram desta pesquisa, a estereotipagem para a maioria dos adjetivos se assemelha, e a construção social da imagem da mulher – feita pelos próprios profissionais – é semelhante para características como liderança, integridade, otimismo, inteligência, organização, honestidade e ética, entre outros. Quanto às hipóteses estatísticas de que existe diferença na proporção da estereotipagem da profissão contábil e da profissional contadora, na análise dos intervalos de confiança (de 95%) e no teste de diferença de proporções, rejeitaram-se ambas as hipóteses nulas, sendo impossível afirmar que não exista diferença na proporção da estereotipagem da profissão contábil para os contadores e contadoras.

Inicialmente, os resultados permitiram a identificação de existência dos estereótipos relacionados à profissão contábil. Constatou-se que ambos os gêneros estereotipam a profissão contábil na mesma proporção para os seguintes estereótipos: rotineira, atividades repetitivas, burocrática, interessante, desafiadora, estruturada, interativa, dinâmica, procedimentos padronizados, introvertida, analítica, tradicionalista, factual, exata, planejada, prática, fascinante, concreta, lógica, minuciosa, previsível, detalhada, exata, segue padrões, em mudança, metódica, focada na tomada de decisões, desvalorizada e adaptável. Esses resultados mostram um afastamento da visão tradicional apresentada por Saemann e Crooker (1999) de que a contabilidade seja precisa, estruturada e solitária, e confirma uma nova forma de percebê-la no cenário atual como uma profissão deveras interessante.

Alguns dos estereótipos encontrados para a profissão contábil relacionam-se com os já evidenciados pela revisão da literatura como sem criatividade e rotineira (MASLOW, 1965; HUNT et al, 2004), repetitiva (CORY, 1992), burocrática (DIAS; MARTINS, 2005; SPLITTER, 2013), estruturada e segue procedimentos padronizados (HOOPER et al, 2009), lógica (SPLITTER, 2013). Entretanto, outros estereótipos identificados diferem daqueles já identificados para a profissão e repercutem, talvez, como uma nova forma de perceber a profissão contábil, como é o caso dos estereótipos fascinante e excitante, anteriormente descrita como monótona e enfadonha por Cory (1992); estruturada (tendo sido mencionada como flexível por Hunt et al (2004)); focada na tomada de decisões (evidenciada como sem visão estratégica por Dimmik e Felton (2006) e pouco envolvida na gestão por Splitter (2013)); desafiadora (já relatada como sem desafios por Sugahara et al (2009)); rotineira (sendo evidenciada como criativa por Leal et al (2014)).

Em relação à imagem da contadora, os resultados da pesquisa revelam os estereótipos existentes em relação à mulher, podendo-se relacioná-los com os já identificados na literatura

até esta data. Apesar de as diferenças entre as percepções dos gêneros masculino e feminino as diferenças serem maiores no que se refere à mulher contadora (quando comparadas às diferenças para a profissão contábil), verificou-se que os profissionais de ambos os gêneros estereotipam a contadora como sendo íntegra, otimista, inteligente, interessante, organizada, honesta, boa conselheira dos negócios, líder, corajosa, sociável, extrovertida, prática, dinâmica, formal, independente, confiante, flexível, competente, gentil, bem humorada, educada, realista, responsável, bons conhecimentos de matemática, conhecedora da realidade empresarial, bons conhecimentos de informática, bons conhecimentos de fiscalização, sensível, ética, bem vestida, eficiente, criativa, elegante, cativante.

Conclui-se que os estereótipos encontrados também revelam uma nova forma de perceber a mulher contadora quando comparados às estereotipagens relatadas em outros estudos. Considerando o problema dessa pesquisa que buscou identificar quais os estereótipos são associados à mulher contadora e à profissão contábil pelos próprios profissionais, de ambos os gêneros, verificou-se que a mulher contadora, é estereotipada por ela mesma e por seus colegas de profissão, como uma profissional humorada (sendo retratada por Cory (1992) como mal humorada), realista (tendo sido percebida como imaginativa no estudo de Alev et al (2010), líder (sendo relatada como melhor preparada para as atividades operacionais por Lemes Junior; Santini; Silveira, 2015)), independente, sociável, sensível, íntegra, honesta, ética (já descrita como submissa, antissocial, solitária, fria, desonesta e sem ética por Moura et al (2016)). Por outro lado, reafirmam-se percepções já relatadas por outros autores como inteligentes, confiantes (DAVIDSON; DALBY, 1993), organizadas, responsável, sensível (TONETTO, 2012), extrovertidas (ALEV et al, 2010), competente (MOURA et al, 2016). Não há, portanto, consenso entre as opiniões que caracterizam a mulher contadora, mas é prevalente a estereotipagem positiva por ambos os gêneros.

Entendendo-se que a temática envolvendo gênero e estereotipagem é controversa, complexa e profundamente necessária, buscaram-se as reflexões e opiniões fundamentadas pelo discurso dos investigados nessa pesquisa sobre o cenário atual em que a mulher contadora está inserida. O discurso corrobora as percepções quanto aos adjetivos de diferencial semântico. As mulheres, principalmente, afirmam que existem diferenças entre homens e mulheres contadoras no mercado de trabalho, tanto em relação níveis salariais quanto a cargos de comando e liderança. Percebeu-se, inclusive, o quão as diferenças de gêneros podem passar despercebidas aos olhos dos contadores do gênero masculino: apenas 9,8% dos contadores participantes deste estudo reconhecem algum distanciamento existente no mercado de trabalho entre contadores e contadoras.

Para concluir, a diferença de gênero, percebida quanto às questões salariais e de ocupação laboral, não está presente apenas na percepção dos contadores e contadoras: dados estatísticos da Relação Anual de Informações Sociais corroboram essa percepção. A mulher ainda entende, visto seus discursos, que existem diferenças entre os gêneros na ocupação de postos de trabalho, no mercado contábil, quanto aos cargos e ocupações laborais, e também quanto aos salários que não se equiparam, ainda, aos recebidos pelos contadores nas mesmas funções. Apesar de o número de mulheres com ensino superior ser maior que o número de homens, ainda são esses últimos que possuem os mais altos salários.

Ainda que a percepção que se tem em relação à mulher contadora tenha mudado e sua imagem seja adjetivada de forma positiva, como os resultados desta pesquisa confirmam, parece haver na atualidade, principalmente na opinião das próprias mulheres, barreiras que as impedem de se destacarem no ambiente corporativo. Conclui-se, portanto, que as percepções das próprias contadoras sobre essa falta de equiparação entre os gêneros aliadas aos dados nacionais acerca da escolaridade, empregabilidade e remuneração merecem e devem ser analisados com cautela, não somente por estudos como este, mas também pelas entidades responsáveis por oferecer e manter maior igualdade entre os profissionais de uma mesma categoria profissional.

Entende-se que este estudo contribuiu à temática das pesquisas sociais que investigam a relação entre os gêneros, uma vez que trouxe novas reflexões inseridas dentro do contexto do mercado de trabalho e, mais especificamente, da contabilidade, adicionando novos resultados aos que foram referenciados ao longo desta pesquisa, especialmente àqueles que também utilizaram os questionários de Saemann e Crooker (1999) e Gomes (2009). Além disso, a presente pesquisa contribuiu não somente como forma de evidenciar o dissenso (e, em frequência menor, o consenso) das percepções entre os gêneros de profissionais da contabilidade, como também reforça a necessidade de equiparação entre homens e mulheres no que tange a aspectos salariais e oportunidades de crescimento na carreira.

Embora os achados desta pesquisa, que se propôs a descrever os estereótipos socialmente construídos sobre as mulheres contadoras, confirmem mudanças na estereotipagem quando o próprio profissional se autoestereotipa, seus resultados não podem ser generalizados à população de contadores e contadoras com registro ativo nos conselhos regionais de contabilidade brasileiros. Essa limitação decorre da investigação restrita à população de contadores de Uberlândia, cidade essa que embora possua representatividade no Estado de Minas Gerais, por ser a terceira em número de profissionais com registro ativo, pode apresentar características específicas não observáveis em outras regiões geográficas.

Limitações quanto ao tipo de amostragem utilizada também devem ser destacadas. Optou-se pela amostragem não probabilística, constituída por acessibilidade, critério que afasta a possibilidade de extrapolar e/ou generalizar os dados para o restante da população brasileira. A escolha da variável ‘gênero’ para estudo se justifica em vista das desigualdades evidenciadas tanto na literatura quanto nos resultados deste estudo e nas informações sociais demonstradas nos apêndices, a respeito da profissão contábil e dos profissionais de contabilidade. Entretanto, quando se trata do contexto geral envolvendo estudos de gêneros, a escolha por um único grupo de indivíduos também pode ser considerada uma limitação.

Sugerem-se outros estudos envolvendo a variável gênero que se concentrem em investigar quais os impactos que os estereótipos presentes no cotidiano corporativo da contabilidade possam provocar na relação mulher contadora e mercado de trabalho. Também, sugerem-se novas pesquisas, nas quais o investigado seja, também, contador e contadora, a fim de confirmar as mudanças na estereotipagem e imagem desses profissionais, especialmente porque esta pesquisa evidenciou adjetivações opostas a estereótipos encontrados por outros estudos (CORY, 1992; ALEV et al., 2010; LEMES JUNIOR; SANTINI; SILVEIRA, 2015; MOURA et al., 2016).

Considerando que a escolaridade equipara mulheres e homens quanto à capacitação profissional, novos estudos podem ser realizados a fim de compreender os motivos que levam a valores de remuneração feminina aquém do patamar de salários recebidos pelos colegas do gênero masculino. Também as questões relativas às funções laborais que retratam a ocupação de cargos massiva de mulheres em cargos de auxiliares devem ser investigadas. Como este estudo não se debruçou em identificar quais as razões para essas diferenças, novas pesquisas podem contribuir para discutir esse panorama apontando as variáveis limitadoras ao crescimento da contadora no mercado de trabalho. Assim, diante dessas limitações e dos resultados apresentados, pode-se afirmar que estudos futuros, ou pesquisas qualitativas podem ser realizadas para que se possa corroborar, contestar ou modificar os resultados obtidos.

REFERÊNCIAS

- ABIDIN, Z. Z.; RASHID, A. A.; JUSOFF, K. The ‘glass ceiling’ phenomenon for Malaysian women accountants. **Asian Culture and History**, v. 1, n. 1, p. 38, 2009. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/f1ad/244b8e108977a391ae9a0daf6e7ec2b4ae22.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2017.
- ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho:** uma força de trabalho secundária? 2007. 327 p. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 15 set. 2016.
- ALEV, K. et al. Gender stereotyping in the accounting profession in Turkey. **Journal of Modern Accounting and Auditing**, v. 6, n. 4, p. 15, 2010. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/267721005_Gender_stereotyping_in_the_accounting_profession_in_Turkey>. Acesso em: 10 jun. 2017.
- ALEXANDRE, M. Representação social: uma genealogia do conceito. **Comum**, v. 10, n. 23, p. 120-38, 2004. Disponível em: <<https://www.facha.edu.br/pdf/Comum23.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2016.
- ALVES-MAZZOTTI, A. J. Representações sociais: aspectos teóricos e aplicações à Educação. **Múltiplas Leituras**, v. 1, n. 1, p. 18-43, 2008. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/ML/article/view/1169/1181>>. Acesso em: 20 out. 2016.
- AMEEN, E.; JACKSON, C.; MALGWI, C. Student perceptions of oral communication requirements in the accounting profession. **Global Perspectives on Accounting Education**, v. 7, p. 31, 2010. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/267690044_Student_perceptions_of_oral_communication_requirements_in_the_accounting_profession>. Acesso em: 15 set. 2017.
- ANDERSON, G. **Victorian clerks.** Manchester: Manchester University Press, 1976.
- ANDERSON, G. **The white-blouse revolution:** female office workers since 1870. Manchester: Manchester University Press, 1988.
- ANDERSON, J. C.; JOHNSON, E. N.; RECKERS, P. M. J. Perceived effects of gender, family structure, and physical appearance on career progression in public accounting: a research note. **Accounting, Organizations and Society**, v. 19, n. 6, p. 483-491, 1994. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0361368294900191>>. Acesso em: 15 nov. 2016.
- ANDRADE, A. L. **A técnica do diferencial semântico para avaliação de fenômenos acústicos no interior de aeronaves.** 2007. 145 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/89737/245033.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 15 set. 2016.

ARAÚJO, L. C. G. **As mulheres no controle do mundo:** elas têm influência em todas as esferas, da política à educação. Forbes Brasil, São Paulo, 2004.

ARAUJO, M. C. A teoria das representações sociais e a pesquisa antropológica. **Revista Hospitalidade**, v. 5, n. 2, p. 98-119, 2008. Disponível em: <<https://www.revhosp.org/hospitalidade/article/viewFile/155/180>>. Acesso em: 23 set. 2016.

AYCAN, Z. Key success factors for women in management in Turkey. **Applied Psychology: An International Review**, v. 53, n. 3, p. 453-477, 2004. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1464-0597.2004.00180.x/full>>. Acesso em: 27 out. 2017.

AZEVEDO, R. F. L. **Percepção pública sobre os contadores:** “bem ou mal na foto”? 2010. 113 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-28102010-165136/pt-br.php>>. Acesso em: 15 set. 2016.

BACCEGA, M. A. O estereótipo e as diversidades. **Comunicação & Educação**, v. 5, n. 13, 2007. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/comueduc/article/view/36820>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

BAPTISTA, M. M. **Estereotipia e representação social:** uma abordagem psico-sociológica. Coimbra: Universidade de Coimbra, 1996.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1979.

BARKER, P. C.; MONKS, K. Irish women accountants and career progression: a research note. **Accounting, Organizations, and Society**, v. 23, n. 8, p. 813-823, 1998. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361368298000099>>. Acesso em: 29 ago. 2017.

BEUREN, I. M. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade:** teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

BILGE, S. Théorisations féministes de l'intersectionnalité. **Diogène**, n. 1, p. 70-88, 2009. Disponível em: <<https://www.cairn.info/revue-diogene-2009-1-p-70.htm>>. Acesso em 17 abr. 2017.

BIRD, C. **The two-paycheck marriage:** how women at work are changing life in America. New York: Rowson, Wade, 1979.

BONIATTI, A. O. et al. A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, v. 2, n. 1, p. 19-27, 2014. Disponível em: <<http://177.101.254.123/index.php/GEDECON/article/view/304>>. Acesso em: 28 nov. 2016.

BONIATTI, A. O. et al. Preconceitos enfrentados pelas mulheres contadoras em um escritório contábil de Caxias do Sul. In: SEMINÁRIO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA FSG, 7., 2013, Caxias do Sul. **Anais eletrônicos...** FSG: Caxias do Sul,

2013. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/33217831-Preconceitos-enfrentados-pelas-mulheres-contadoras-em-um-escritorio-contabil-de-caxias-do-sul.html>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

BOSI, E. Entre a opinião e o estereótipo. **Contexto**, v. 2, p. 97-104, 1977. Disponível em: <http://7848/Entre_a_opiniao_e_o_estereotipo_-_Eclea_Bosi.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1513551528&Signature=iOEYoYIMbVHwYk7UPW%2BtUDgxuO8%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEntre_a_opiniao_e_o_estereotipo_-_Ecle.pdf>. Acesso em: 28 set. 2016.

BRASIL. Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. Institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e dá outras providências. **Diário Oficial**. Brasília, DF, 23 dez. 1975. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d76900.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

BRIGHENTI, J.; JACOMOSSI, F.; SILVA, M. Z. Desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015. Disponível em: <<http://ojs.uem.br/ojs/index.php/Enfoque/article/view/27807>>. Acesso em: 16 nov. 2016.

BRYANT, L. L. **What role does the ‘glass ceiling’ play for women in Accounting?** 2015. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/260300347_What_Role_Does_the_Glass_Ceiling_Play_for_Women_in_Accounting>. Acesso em: 09 jan. 2017.

BRYMAN, A. **Social research methods**. 4th. Oxford University Press, 2012.

BYRNE, M.; WILLIS, P. Irish secondary students' perceptions of the work of an accountant and the accounting profession. **Accounting Education: An International Journal**, v. 14, n. 4, p. 367-381, 2005. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/06939280500346003>>. Acesso em: 23 out. 2017.

CACCIAMALI, M. C.; PIRES, J. M. Instituições do mercado de trabalho brasileiro e desempenho econômico. Mimeo, FEA-USP, 1995.

CAMARGO, B. V. et al. Representações sociais do corpo: estética e saúde. **Temas em Psicologia**, v. 19, n. 1, p. 257-268, 2011. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v19n1/v19n1a21.pdf>>. Acesso em: 09 jan. 2017.

CANALES, A. Condiciones de género y determinantes sociodemográficos de la rotación de personal en la industria maquiladora In: GONZÁLEZ, S. M. (ed.). **Mujeres, migración y maquila en la Frontera Norte**. Tijuana: El Colef, 1995.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; GONÇALVES, C. A. Análise de conteúdo e análise de discurso nas ciências sociais. **Revista de Administração da UFLA**, v. 5, n. 1, p. 69-85, 2003. Disponível em: <<https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/32204814/251-268-1-PB.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1517269743&Signature>>

re=MjFfQeTSSKa4VJ4eeyqiwO25K1Y%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DAAnalise_de_conteudo_e_analise_de_discurs.pdf>. Acesso em 29 jan. 2018.

CAPPELLIN, P. As desigualdades impertinentes: telhado, paredes ou céu de chumbo? **Revista Gênero**, n. 9, v. 1, 89-126, 2008. Disponível em: <<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/97/73>>. Acesso em: 24 dez. 2016.

CASTILLO, J. J. **El absentismo laboral de la mujer:** el fin de un mito. Madri, El País, 1994.

CASTRO, F. V.; DÍAZ, A. V. D.; VEGA, J. L. V. **Construcción psicológica de la identidad regional:** tópicos y estereotipos en el proceso de socialización: el referente a Extremadura. Badajoz: Gráfica Disputación Provincial de Badajoz, 1999.

CHILD, J. C. A woman's perspective of the profession. **Journal of Accountancy**, v. 173, n. 4, p. 36-41, 1992. Disponível em: <<https://search.proquest.com/openview/92aa0b599a68c507085cee409bf1309/1?pq-orignsite=gscholar&cbl=41065>>. Acesso em: 25 nov. 2016.

COLLINI, I. P. **Mulheres no mercado financeiro:** um olhar sob a ótica de gênero. 2014. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36680362/Mulheres_no_Mercado_Financeiro.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1492474920&Signature=NGJ5%2BFGm1az4DKSgLxYJ3O%2F6kzM%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DMulheres_no_Mercado_Financeiro_-_Um_olha.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2017.

COLLINS, K. M. Stress and departures from the public accounting profession: a study of gender differences. **Accounting Horizons**, v. 7, n. 1, p. 29, 1993. Disponível em: <<https://search.proquest.com/openview/aa67994f93e13d6ea8803b692c7a02bf/1?pq-orignsite=gscholar&cbl=3330>>. Acesso em: 15 nov. 2016.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE MINAS GERAIS. CRCMG. **Número de profissionais ativos com endereço em Minas Gerais por cidade.** 2017. [mensagem pessoal]. Mensagem recebida de <gereg@crcmg.org.br> em 24 ago. 2017.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. CFC. **Profissionais e organizações ativos nos conselhos regionais de contabilidade.** Vice-Presidência de Registro - Coordenadoria de Registro, 2014. Disponível em: <<http://portalcfc.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2015/08/ea2014.pdf>>. Acesso em: 27 set. 2016.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. CFC. **Profissionais ativos nos conselhos regionais de contabilidade agrupados por Gênero - 27/09/2016.** Vice-Presidência de Registro - Coordenadoria de Registro, 2016. Disponível em: <<http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>>. Acesso em: 27 set. 2016.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. CFC. **Mulher contabilista**. 2017. Disponível em: <<http://cfc.org.br/projetos-programas/mulher-contabilista/>>. Acesso em: 14 abr. 2017.

COOPER, C.; TAYLOR, P. From Taylorism to Ms Taylor: the transformation of the accounting craft. **Accounting, Organizations and Society**, v. 25, n. 6, p. 555-578, 2000. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361368299000525>>. Acesso em: 10 out. 2016.

CORY, S. N. Quality and quantity of accounting students and the stereotypical accountant: is there a relationship? **Journal of Accounting Education**, v. 10, n. 1, p. 1-24, 1992. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/074857519290015W>>. Acesso em: 23 nov. 2016.

COUTINHO E SILVA, A.; SILVA, E. G. R. Percepção dos estudantes de ciências contábeis do Rio de Janeiro sobre o estereótipo do profissional de contabilidade no período após a adoção do IFRS. In: CONGRESSO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 3., 2012, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** UFRJ: Rio de Janeiro, 2012. CD-ROM.

CYRINO, R. Trabalho, temporalidade e representações sociais de gênero: uma análise da articulação entre trabalho doméstico e assalariado. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 11, n. 21, p. 66-92, 2009. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/868/86819550005>>. Acesso em: 26 set. 2016.

DAMBRIN, C; LAMBERT, C. **Who is she and who are we? A critical essay on reflexivity in research into the rarity of women executives in accountancy**. HEC Paris, Les Cahiers de Recherche, p. 1-49, 2010. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/46464131_Who_is_she_and_who_are_we_A_criticalEssay_on_reflexivity_in_research_into_the_rarity_of_women_executives_in_accountancy>. Acesso em: 21 set. 2016.

DAVIDSON, R. A.; DALBY, J. T. Personality profile of female public accountants. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 6, n. 2, 1993. Disponível em: <<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/09513579310036396>>. Acesso em: 27 dez. 2016.

DAVIES, C. Making sense of the census in Britain and the USA: the changing occupational classification and the position of nurses. **Sociological Review**, v. 28, n. 3, p. 581-609, 1980. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1111/j.1467-954X.1980.tb00380.x>>. Acesso em: 29 nov. 2016.

DECOSTER, D. T., RHODE, J. G. The accountants stereotype: real or imagined, deserved or unwarranted. **The Accounting Review**, v. 16, n. 4, p. 651-664, 1971. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/244245>>. Acesso em: 29 out. 2016.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. **Mulheres e homens em grupos ocupacionais homogêneos:** elas tendem a ganhar menos! Pesquisa de Emprego e Desemprego, 2014.

Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/2014/boletimRendimentoMulher.pdf>>. Acesso em: 21 set. 2016.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. Seade - Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados. Mulher e trabalho, n. 28, p. 1-20, março 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2016/2016pedmulhersao.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2018.

DIAS, G. M.; MARTINS, G. A. Representações sociais e imaginário coletivo na contabilidade. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 2, n. 4, p. 9-31, 2005. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/762/76200402/>>. Acesso em: 17 fev. 2017.

DIMNIK, T.; FELTON, S. Accountant stereotypes in movies distributed in North America in the twentieth century. **Accounting, Organizations and Society**, v. 31, n. 2, p. 129 155, 2006. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361368204000819>>. Acesso em: 16 mar. 2017.

ESTEVENS, M.; NETO, M. T. Mulheres no mercado de trabalho: em Portugal a mulher contabilista. In: ENCONTRO INTERNACIONAL LUCA PACIOLI DE HISTÓRIA DA CONTABILIDADE, 4., 2015, Lisboa, Portugal. **Anais eletrônicos... Encontro Internacional Luca Pacioli de História da Contabilidade: Lisboa, 2015**. Disponível em: <http://www.aeca1.org/premioefp/trabajos/2015/estevens_neto.pdf>. Acesso em 21 set. 2016.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P. **Análise de dados, técnicas multivariadas exploratórias**. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

FINANCIAL ACCOUNTING FOUNDATION – FAF. Diversity in the accounting profession. FAF, 2017. Disponível em: <http://www.accountingfoundation.org/diversity#section_1>. Acesso em: 12 abr. 2017.

FOLLE, E.; GEIB, L. T. C. Representações sociais das primíparas adolescentes sobre o cuidado materno ao recém-nascido. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 12, n. 2, p. 183-190, 2004. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/1864>>. Acesso em: 10 fev. 2017.

FONSECA, D. H.; RIBEIRO, C. G.; LEAL, N. S. B. Violência doméstica contra a mulher: realidades e representações sociais. **Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 2, p. 307-314, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v24n2/07>>. Acesso em: 08 fev. 2017.

FRINHANI, F. M. D.; SOUZA, L. Mulheres encarceradas e espaço prisional: uma análise de representações sociais. **Psicologia: teoria e prática**, v. 7, n. 1, p. 61-79, 2005. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872005000100006>. Acesso em: 07 fev. 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

GOMES, M. **Os estereótipos associados aos contabilistas e à profissão contabilística: o caso dos alunos de Ciências Económicas e Empresariais.** 2009, 120 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) - Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho, Braga, 2009.

GUSKY, R. Psychological methods for evaluating quality and assessing acoustic information. **Acta Acústica**, 83, 765-774, 1997. Disponível em: <<http://www.ingentaconnect.com/content/dav/aaua/1997/00000083/00000005/art00007>>. Acesso em: 03 mar. 2017.

HARRIMAN, A. **Women/Men/Managers.** Westport: Praeger Publishers, 1996.

HAYNES, K. Accounting as gendering and gendered: a review of 25 years of critical accounting research on gender. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 43, p. 110-124, 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004>>. Acesso em: 23 ago. 2016.

HEWSTONE, M. Contact and categorization: social psychological interventions to change intergroup relations. In: STANGOR, C. (ed.), **Key readings in social psychology. Stereotypes and prejudice: essential readings.** 2000, p. 394-418. New York: Psychology Press.

HOLCOMBE, L. **Victorian ladies at work.** Newton Abbot: David & Charles Holdings, 1973.

HOLLIS, P. **Woman in public:** the women's movement 1850-1900. London: George Allen & Unwin, 1979.

HOLLIS, P. **Woman in public:** the women's movement 1850-1900. London: George Allen & Unwin, 1979.

HOOKS, K. L. Gender effects and labour supply in public accounting: an agenda of research issues. **Accounting, Organizations, and Society**, v. 17, n. 3/4, p. 343-366, 1992. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/036136829290028Q>>. Acesso em: 03 abr. 2017.

HOOKS, K. L.; CHERAMY, S. J. Facts and myths about women CPAs. **Journal of Accountancy**, v. 178, n. 4, p. 79, 1994. Disponível em: <<https://search.proquest.com/openview/9633e7ed7ef1b4d9719fa2d004b94e92/1?pq-orignsite=gscholar&cbl=41065>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

HULL, R. P.; UMANSKY, P. H. An examination of gender stereotyping as an explanation for vertical job segregation in public accounting. **Accounting, Organizations & Society**, v. 22, p. 507-528, 1997. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361368296000281>>. Acesso em: 27 mar. 2017.

HUNT, S. C.; FALGIANI, A. A.; INTRIERI, R. C. The nature and origins of students' perceptions of accountants. **Journal of Education for Business**, v. 79, n. 3, p. 142 148, 2004.

Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3200/JOEB.79.3.142-148>>. Acesso em: 30 abr. 2017.

HYMOWITZ, C.; SCHELLHARDT, T. The glass ceiling: why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. **The Wall Street Journal**, v. 24, p. 1-4, 1986. Disponível em: <[http://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjct55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2092173](http://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjct55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2092173)>. Acesso em: 16 out. 2016.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. Women in labour markets: measuring progress and identifying challenges. International Labour Office. Geneva: ILO, 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_elm/-trends/documents/publication/wcms_123835.pdf>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. About the ILO. International Labour Organization. ILO, 2017. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 11 abr. 2017.

JACKLING, B.; CALERO, C. Influences on undergraduate students intentions to become qualified accountants: evidence from Australia. **Accounting Education: an International Journal**, v. 15, n. 4, p. 419-438, 2006. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09639280601011115>>. Acesso em: 16 nov. 2016.

JACKSON, C.; HAYDAY, S. **Accountants with attitude:** a survey of women and men in the profession. United Kingdom, The Institute for Employment Studies, Report 342, 1997.

JASPERS J. M.; FRASER, C. Attitudes and social representations. In: FARR, R. M.; MOSCOVICI, S. (Eds.). **Social Representations**. Cambridge: Cambridge University Press, 1984.

JODELET, D. Représentation sociale: phénomene, concept et théorie. In: MOSCOVICI, S. (ed.). **Psychologie sociale**. 2. ed. Paris: Presses Universitaires de France, 1990.

JOHNSON, E. N.; RECKERS, P. M.; ANDERSON, J. C. Impediments to career progression in public accounting: effects of gender, family structure, and physical appearance. **Unpublished Working Paper**, 1993. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0361368294900191>>. Acesso em: 30 nov. 2016.

KIRKHAM, L. M.; LOFT, A. Gender and the construction of the professional accountant. **Accounting, Organizations and Society**, v. 18, n. 6, p. 507-558, 1993. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/036136829390002N>>. Acesso em: 29 dez. 2016.

KANTER, R. **Men and women of the corporation**. New York: Basic Books, 1977.

LAMEIRAS, M. A. P. **Efeitos da população economicamente ativa sobre a taxa de desemprego**. Carta de Conjuntura. Instituto de Pesquisa e Economia Aplicada, 2013. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4309/1/Carta_Conjuntura_n21_efeitos.pdf>.

Acesso em: 19 abr. 2017.

LEAL, E. A. et al. Estereótipos na profissão contábil: a opinião de estudantes e do público externo no Triângulo Mineiro. **Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 17, n. 1, 2014. Disponível em: <<https://cgg-amg.unb.br/index.php/contabil/article/view/623>>. Acesso em: 25 fev. 2017.

LEHMAN, C. R. “Herstory” in accounting: the first eighty years. **Accounting, Organizations and Society**, v. 17, n. 3, p. 261-285, 1992. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/036136829290024M>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

LEMES JÚNIOR, C. L.; SANTINI, R. B.; SILVEIRA, N. S. P. A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade - REPeC**, v. 9, n. 1, p. 64-83, 2015. Disponível em: <<http://repec.org.br/index.php/repec/article/view/1244>>. Acesso em: 14 abr. 2017.

LEONG, F. T. L; HAYES, T. J. Occupational stereotyping of Asian Americans. **The Career Development Quarterly**, v. 39, n. 2, p. 143-154, 1990. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.2161-0045.1990.tb00835.x/full>>. Acesso em: 05 mar. 2017.

LESSING, D. **Stories**. New York: Knopf, 1978.

LIPPMANN, W. Public opinion. New York: Free Press, 1997.

LOPES, C. A. F. **Estereótipo do contabilista e da profissão contabilística: o caso dos alunos do ensino secundário**. 2014. 66f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho, Braga, Portugal, 2014. Disponível em: <<http://repository.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/28010/1/C%c3%alta%20Andreia%20Fernandes%20Lopes.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2017.

LOURO, G. L. Gênero, história e educação: construção e desconstrução. **Educação & Realidade**, v. 20, n. 2, p. 101-132, 1995. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71722>>. Acesso em: 03 out. 2016.

LUCKESI, C. C. Avaliação da aprendizagem na escola e a questão das representações sociais. **Eccos Revista Científica**, v. 4, n. 2, p. 79-88, 2002. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/715/71540206/>>. Acesso em: ar Nov. 2016.

MARRIOTT, P. R. U.; MARRIOTT, N. Are we turning them on? A longitudinal study of undergraduate accounting students' attitudes towards accounting as a profession. **Accounting Education**, v. 12, n. 2, p. 113-133, 2003. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0963928032000091738>>. Acesso em: 09 jan. 2017.

MARTINS, R. M. L.; RODRIGUES, M. L. M. Estereótipos sobre idosos: uma representação social gerontofóbica. **Millenium**, n. 29, p. 249-254, 2004. Disponível em: <<https://repositorio.ipv.pt/bitstream/10400.19/576/1/Estere%C3%B3tipos%20sobre%20idosos.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2017.

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F.. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Revista Econômica**, v. 8, n. 1, p. 5-27, 2006. Disponível em: <<http://www.revistaeconomica.uff.br/index.php/revistaeconomica/article/view/162/137>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

MAUPIN, R. J.; LEHMAN, C. R. Talking heads: stereotypes, status, sex-roles and satisfaction of female and male auditors. **Accounting, Organizations and Society**, v. 19, n. 4, p. 427-437, 1994. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/036136829490006X>>. Acesso em: 19 jan. 2017.

MINCER, J.; POLACHEK, S. 'Family investments in human capital: earnings of women', **Journal of Political Economy**, v. 82, n. 2, p. 576-608, mar./abr., 1974. Disponível em: <<http://www.journals.uchicago.edu/doi/pdfplus/10.1086/260293>>. Acesso em: 13 mar. 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. **CBO. Informações Gerais**. 2017. Disponível em: <<http://www.mtecb.org.br/cbosite/pages/informacoesGerais.jsf>>. Acesso em: 23 nov. 2017.

MIRANDA, G. J. et al. Representações sociais de vestibulandos: (re) construindo o estereótipo dos profissionais da contabilidade. In: CONGRESSO ANPCONT, 7., 2013, Fortaleza. **Anais eletrônicos...** ANPCONT: Fortaleza, 2013. Disponível em: <<http://congressos.anpccont.org.br/congressos-antigos/vii/images/epc%202000bfc3.pdf?20150429112300>>. Acesso em: 19 abr. 2017.

MIRANDA, V. L.; FARIA, J. A. Caricaturas e estereótipos do contador: como a imagem do profissional de contabilidade vem sendo veiculada em um jornal de grande circulação no Brasil? **RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 15, n. 3, p. 1087-1116, 2016. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race/article/view/9807>>. Acesso em: 07 set. 2016.

MOLINA, A. M. R.; KODATO, S. Trajetória de vida e representações sociais acerca da prostituição juvenil segundo suas participantes. **Temas em Psicologia**, v. 13, n. 1, p. 09-17, 2005. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2005000100003>. Acesso em: 19 jun. 2017.

MORETTIN, P. A.; BUSSAB, W. O. **Estatística básica**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MOSCOWICI, S. **La psycanalyse, son image et son public:** étude sur la représentation sociale de la psychanalyse. Paris: Presses Universitaires de France, 1961.

MOSCOWICI, S. **A representação social e psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

MOTA, É. R. C. F.; SOUZA, M. A. A evolução da mulher na contabilidade: os desafios da profissão. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 10., 2012, São Paulo. **Anais eletrônicos...** CONVIBRA: São Paulo, 2012. Disponível em: <https://unibhcienciascontabeis.files.wordpress.com/2013/11/artigo_mulher_contabilista_completo.pdf>. Acesso em: 22 set. 2016.

MOURA, M. F. et al. Herói ou vilão? Mudanças no estereótipo dos contadores na produção cinematográfica. **RAGC**, v. 4, n. 14, p. 129-147, 2016. Disponível em: <<http://fucamp.edu.br/editora/index.php/radc/article/view/769>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

MURRAY, F. **The position of women in medicine and surgery**. New Statesman: Supplement on the Awakening of Women, p. 16-17, 1913.

MYERS, D. G. **Psicologia social**. Rio de Janeiro: LTC, 2000.

NELSON, I. T.; VENDRZYK, V. P. Trends in accounting student characteristics: a longitudinal study at FSA Schools, 1991-1995. **Journal of Accounting Education**, v. 14, n. 4, p. 453-475, 1996. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0748575197800017>>. Acesso em: 16 fev. 2017.

NUNNALLY, J. C. **Introduction to psychological measurement**. New York: McGraw-Hill, 1970.

OLIVEIRA, D. C. et al. Representações sociais do trabalho: uma análise comparativa entre jovens trabalhadores e não trabalhadores. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 15, n. 3, p. 763-773, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232010000300019>. Acesso em: 03 abr. 2017.

OLIVEIRA, D. D. et al. Futuro e liberdade: o trabalho e a instituição escolar nas representações sociais de adolescentes. **Estudos de Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 245-258, 2001. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/261/26160212/>>. Acesso em: 12 jan. 2017.

OLIVEIRA, M. S. B. S. de. Representações sociais e sociedades: a contribuição de Serge Moscovici. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 19, n. 55, p. 180-186, jun., 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v19n55/a14v1955.pdf>>. Acesso em: 31 mar. 2017.

OLIVEIRA, T. Q.; LEAL, E. A. Estereótipo do contador: qual a percepção dos estudantes de outras áreas do conhecimento? In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 17., 2015, São Paulo. **Anais eletrônicos...** SEMEAD: São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://sistema.semead.com.br/18semead/resultado/trabalhosPDF/451.pdf>>. Acesso em: 31 mar. 2017.

OSGOOD, C. E.; SUCI, G. J.; TANNENBAUM, P. H. **The measurement of meaning**. University of Illinois: Urbana, 1957.

PAVARINO, R. N. Teoria das representações sociais: pertinência para as pesquisas em comunicação de massa. **Comunicação e Espaço Físico**, v. 7, n. 1/2, 2003.

PAVARINO, R. N. Teoria das representações sociais: pertinência para as pesquisas em comunicação de massa? In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, 26, 2003, Belo Horizonte, **Anais eletrônicos...** CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO: Belo Horizonte, 2003. Disponível em: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36901302/PAVARINO_TRS_PERTINENCIA.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1513554261&Sig>

nature=Ceqk4CoulujaagPbqKSCNPBn4cg%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTeoria_das_representacoes_sociais_pertin.pdf>. Acesso em: 10 out. 2016.

PASSOS, M. F. D. **Elaboração e validação de escala de diferencial semântico para avaliação de personalidade**. 2014. 134 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/17993/1/2014_MariaFabianaDamasioPassos.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2017.

PEREIRA, C. A. A. **O diferencial semântico:** uma técnica de medida nas ciências humanas e sociais. Editora Ática, 1986.

PINHEIRO, A. A. A. A criança e o adolescente, representações sociais e processo constituinte. **Psicologia em estudo**, v. 9, n. 3, p. 343-355, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/0D/pe/v9n3/v9n3a02.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

PIRES, F. M. et al. Gênero e as práticas de gestão nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 3, n. 1, p. 81-94, 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202010000100009>. Acesso em: 25 mar. 2017.

PINTO, D. J. M. A percepção dos alunos de ciências económicas e empresariais sobre a profissão de contabilista e de auditor. 2016. 75f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Escola de Economia e Gestão. Universidade do Minho, Braga, Portugal, 2016. Disponível em: <<http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/40882/1/Davide%20Jo%c3%a3o%20Mardureira%20Pinto.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2017.

QUEHL, J. **Comfort studies on aircraft interior sound and vibration**. Thesis (Ph.D. in Psychology). Oldenburg: Universität Oldenburg, 2001.

RAFFAELLI, S. C. D.; PORTULHAK, H. A imagem do profissional contábil: análise da percepção socialmente construída por estudantes de ciências econômicas. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 13, n. 29, p. 157-178, 2016. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/contabilidade/article/view/2175-8069.2016v13n29p157>>. Acesso em: 14 abr. 2017.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS). O que é a RAIS? 2017. Disponível em: <<http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

RÉVILLION, A. S. P. A utilização de pesquisas exploratórias na área de marketing. **Revista Interdisciplinar de Marketing**, v. 2, n. 2, p. 21-37, 2015. Disponível em: <<http://ojs.uem.br/ojs/index.php/rimar/article/view/26692>>. Acesso em: 16 abr. 2017.

RICHARDSON, R. et al. **Pesquisa social:** métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1989.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROCHADEL, G. M. M. História do trabalho da mulher. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, X, n. 40, abr., 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3898>. Acesso em: 22 set. 2016.

SÁ, C. P. Sur les relations entre représentations sociales, pratiques socio-culturelles et comportement. **Papers on social representations**, v. 3, n. 1, p. 40-48, 1994. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/25772621.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

SÁ, C. P. Representações sociais: o conceito e o estado atual da teoria. In: SPINK, M. J. P. (Org.). **O conhecimento do cotidiano**: as representações sociais na perspectiva da psicologia social. São Paulo: Brasiliense, v. 1, 1995.

SAEMANN, G.; CROOKER, K. J. Student perceptions of the profession and its effects on decisions to major in accounting. **Journal of Accounting Education**, v. 17, p. 1-22, 1999. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S074857519900007X>>. Acesso em: 23 ago. 2017.

SCHEIN, V. 'The work/family interface: challenging "corporate convenient". **Women in Management Review**, v. 8, n. 4, p. 22-27, 1993. Disponível em: <<http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/09649429310040432>>. Acesso em: 15 jul. 2017.

SCHEIN, V. E.; MUELLER, R. Sex role stereotyping and requisite management characteristics: a cross cultural look. **Journal of Organizational Behavior**, v. 13, n. 5, p. 439-447, 1992. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S074857519900007X>>. Acesso em: 06 jul. 2017.

SCHLEE, R. P. et al. Perception bias among undergraduate business students by major. **Journal of Education for Business**, v. 82, n. 3, p. 169-177, 2007. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3200/JEBC.82.3.169-177>>. Acesso em: 03 set. 2017.

SCOTT, J. **Gender and the politics of history**. Nova Iorque: Columbia University Press, 1988.

SCOTT, J. W.; TILLY, L. A. Women's work and the family in nineteenth-century Europe. **Comparative Studies in Society and History**, v. 17, n. 1, p. 36-64, 1975. Disponível em: <<https://www.cambridge.org/core/journals/comparative-studies-in-society-and-history/article/womens-work-and-the-family-in-nineteenth-century-europe/8797EA3119561312A593E7D5E4FB50C9>>. Acesso em: 19 nov. 2016.

SHORTER, E. Women's work: what difference did capitalism make? **Theory and Society**, v. 3, n. 4, p. 513-527, 1976. Disponível em: <<http://www.springerlink.com/index/U38833R04W180873.pdf>>. Acesso em: 19 jun. 2017.

SIDANIUS, J.; CRANE, M. Job evaluation and gender: the case of university faculty. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 19, n. 2, p. 174-197, 1989. Disponível em:

<<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1559-1816.1989.tb00051.x/full>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

SILVA, D. J. M., SILVA, M. A., SANTOS, G. C. Estereótipos de gênero na contabilidade: afinal como a mulher contadora é vista? In: CONGRESSO ANPCONT, 11., 2017, Belo Horizonte. **Anais eletrônicos...** ANPCONT: Belo Horizonte, 2017. Disponível em: <<http://congressos.anpcont.org.br/xi/congresso>>. Acesso em: 19 nov. 2017.

SIMÕES, F. I. W.; HASHIMOTO, F. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Revista Vozes dos Vales**: Publicações Acadêmicas. Universidade Federal dos Vales dos Jequitinhonha e Mucuri, Minas Gerais, v. 1, n. 2, 2012. Disponível em: <http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulher-mercado-de-trabalho-e-as-configura%C3%A7%C3%A3o-familiares-do-s%C3%A9culo-XX_fatima.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2017.

SLOCUM, E. L.; VANGERMEERSCH, R. G. A search for Lena E. Mendelsohn, **Accounting Historians Notebook**, v. 19, n. 1, p.10-11, 22-27, 1996. Disponível em: <<http://clio.lib.olemiss.edu/cdm/ref/collection/aah/id/29531>>. Acesso em: 18. Ago. 2017.

SMITH, M.; BRIGGS, S. From bean-counter to action hero: changing the image of the accountant. **Management Accounting**, v. 77, p. 28-30, 1999. Disponível em: <<https://www.highbeam.com/doc/1G1-53579220.html>>. Acesso em: 14 jun. 2017.

SOUZA SANTOS, M. F.; ALMEIDA, L. M. **Diálogos com a teoria da representação social**. Editora Universitária UFPE, 2005.

SOUZA, D. V.; ZIONI, F. Novas perspectivas de análise em investigações sobre meio ambiente: a teoria das representações sociais e a técnica qualitativa da triangulação de dados. **Saúde e Sociedade**, v. 12, n. 2, p. 76-85, 2003. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/sausoc/article/view/7100>>. Acesso em: 18 jan. 2017.

SOUZA, K. C. S.; BARROS, J. de D. V. Estereótipos étnicos e representações sociais: uma breve incursão teórica. **Revista Educação e Emancipação**, São Luís, v. 5, n. 2, p. 201-226, jul./dez. 2012. Disponível em: <<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/reducacaoemancipacao/article/view/3259/2669>>. Acesso em: 31 mar. 2017.

SOUZA, F. M.; VOESE, S. B.; ABBAS, K. Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o glass ceiling? **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 8, n. 2, p. 244-270, 2015. Disponível em: <<http://asaa.anpcont.org.br/index.php/asaa/article/view/182/0>>. Acesso em: 01 mar. 2017.

SOUZA, I. A mulher e a revolução francesa: participação e frustração. **Revista da FARN**, Natal, v. 2, n. 2, p. 111-124, 2003. Disponível em: <<http://www.revistaunirn.inf.br/revistaunirn/index.php/revistaunirn/article/view/81>>. Acesso em: 11 fev. 2017.

SPLITTER, K. **Percepção de estudantes e professores universitários sobre a profissão do contador**. 2013. 125 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Centro Sócio-Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013. Disponível em:

<<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/123148/323238.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 10 abr. 2016.

SPLITTER, K.; BORBA, J. A. O contador na sala dos espelhos: como somos vistos pelos outros e por nós mesmos? In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 37, 2013, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** EnANPAD: Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_EPQ2188.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2016.

SPLITTER, S. E.; SILVA, M. Z.; BARBOSA, E. T. Desigualdade salarial na profissão contábil em decorrência do gênero: um estudo à luz da violência simbólica de Bourdieu. In: CONGRESSO USP DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE, 14., 2017, São Paulo. **Anais eletrônicos...** USP: São Paulo, 2017. Disponível em: <<http://www.congressousp.fipecafi.org/anais/AnaisCongresso2017/ArtigosDownload/394.pdf>>. Acesso em 09 nov. 2017.

SPRUILL, W. G.; WOOTTON, C. W. The struggle of women in accounting: the case of Jennie Palen, pioneer, accountant, historian and poet. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 6, p. 371-389, 1995. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1045235485710337>>. Acesso em: 05 fev. 2017.

SPRUILL, W. G.; WOOTTON, C. W. Jennie M. Palen. **CPA Journal**, v. 66, n. 6, p. 74-75, 1996. Disponível em: <<https://www.questia.com/magazine/1P3-9745096/jennie-m-palen>>. Acesso em: 19 abr. 2017.

SUGAHARA, S.; BOLAND, G. Perceptions of the certified public accountants by accounting and non-accounting tertiary students in Japan, **Asian Review of Accounting**, v. 14, n. 1/2, p. 149-67, 2006. Disponível em: <<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/13217340610729518>>. Acesso em: 10. Nov. 2016.

SUGAHARA, S.; HIRAMATSU, K.; BOLAND, G. The factors influencing accounting school students' career intention to become a Certified Public Accountant in Japan. **Asian Review of Accounting**, v. 17, n. 1, p. 5-22, 2009. Disponível em: <<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/13217340910956487>>. Acesso em: 19 dez. 2016.

TAVARES, M. **Estatística aplicada à administração**. 3. ed. rev. ampl. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração, UFSC. Brasília: CAPES: UAB, 2014.

TONETTO, P. T. **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 – UNESC. 2012. 104 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Curso de Graduação em Ciências Contábeis, Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/1326/1/Patr%C3%adcia%20Tramontin%20Tonetto%20.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2017.

TRAPP, M. W.; HERMANSON, R. H.; TURNER, D. H. Current perceptions of issues related to women employed in public accounting. **Accounting Horizons**, v. 3, n. 1, p. 71, 1989. Disponível em:

<<https://search.proquest.com/openview/9d3c6f13eb09d344562e9c2923a69aae/1?pq-orignsite=gscholar&cbl=3330>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

WAGNER, W. et al. Theory and method of social representations. **Asian Journal of Social Psychology**, v. 2, n. 1, p. 95-125, 1999. Disponível em:

<<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-839X.00028/full>>. Acesso em: 10 fev. 2017.

WALKER, S. P. Identifying the woman behind the “railed-in desk”: the proto-feminisation of bookkeeping in Britain. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 16, n. 4, p. 606-639, 2003. Disponível em:

<<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/09513570310492326>>. Acesso em: 17 mar. 2017.

WELLS, P. A comment on the paper ‘The accountant: a character in literature’and an agenda for research on the accountant stereotype. **Meditari Accountancy Research**, v. 25, n. 1, 2017. Disponível em: <<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/MEDAR-11-2016-0091>>. Acesso em: 19 abr. 2017.

WHITE, M. J.; WHITE, G. B. Implicit and explicit occupational gender stereotypes. **Sex Roles**, v. 55, n. 3-4, p. 259-266, 2006. Disponível em:

<<https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-006-9078-z>>. Acesso em: 18 jan. 2017.

WHITING, R. H.; WRIGHT, C. Explaining gender inequity in the New Zealand accounting profession. **The British Accounting Review**, v. 33, n. 2, p. 191-222, 2001. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0890838901901611>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

APÊNDICE A – Instrumento de Pesquisa

PARTE 1 – PERFIL DESCRIPTIVO DO(A) RESPONDENTE

1. Gênero: A. () Feminino B. () Masculino C. () Outros

2. Idade: _____

3. Estado civil atual:

A. () Solteiro(a)	C. () Viúvo(a)	E. () União estável
B. () Casado(a)	D. () Separado(a)	F. () Outros

4. Você tem filha/filho do gênero feminino? A. () SIM B. () NÃO

5. Qual a sua escolaridade é: (ASSINALE A MAIOR)

A. () Ensino Profissionalizante	C. () Especialização	E. () Doutorado
B. () Graduação	D. () Mestrado	F. () Pós-Doutorado

6. O seu registro no Conselho Regional de Contabilidade é de:

A. () Técnico(a) em Contabilidade B. () Contador(a) C. () Não possuo registro

7. Atualmente você é: (**Marque somente uma opção: aquela que melhor caracteriza sua atuação atual**)

A. () Autônomo(a)	D. () Funcionário(a) público(a)
B. () Empregado(a) de instituição privada	E. () Outro: _____
C. () Proprietário(a) de organização contábil	

8. Sua área de atuação atual (ou se já atuou) na profissão é: (**Marque somente uma opção: aquela que melhor caracteriza sua área de atuação**)

A. () Contador(a) geral	K. () Professor(a)
B. () Contador(a) gerencial	L. () Pesquisador(a)
C. () Contador(a) público	M. () Escritor(a)
D. () Controller	N. () Conferencista/Parecerista
E. () Auditor(a) fiscal	O. () Consultor(a)
F. () Auditor(a) interno(a)	P. () Perito(a) de fraudes
G. () Auditor(a) externo (independente)	Q. () Empresário(a) contábil
H. () Planejador(a) tributário(a)	R. () Funcionário (a) Tribunal de contas
I. () Analista financeiro(a)	S. () Outro: _____
J. () Atuário(a)	

PARTE 2 – OPINIÃO EM RELAÇÃO À PROFISSÃO

A seguir apresentam-se pares de adjetivos opostos. É uma escala qualitativa em que 1 e 5 significa total concordância em relação ao adjetivo; 2 e 4 significa concordância parcial em relação ao adjetivo e; 3 significa uma opinião neutra. Indique, marcando o número que em sua opinião, melhor descreve a PROFISSÃO CONTÁBIL.

	1	2	3	4	5	
Criativa						Rotineira
Atividades repetitivas						Atividades diversificadas
Apresenta ideias novas (inovadora)						Segue regras estabelecidas (burocrática)
Desinteressante						Interessante
Desafiadora						Fácil
Enfadonha						Excitante
Flexível						Estruturada
Solitária						Interativa
Conforme						Original
Dinâmica						Estável
Segue procedimentos padronizados						Apresenta soluções novas
Extrovertida						Introvertida
Conceitual						Analítica
Inovadora						Tradicionalista
Intuitiva						Factual (baseada em fatos)
Ambígua						Exata
Planejada						Espontânea
Orientada para pessoas						Orientada para cálculos
Prática						Teórica
Tediosa						Empolgante
Fascinante						Monótona
Abstrata						Concreta
Eficaz						Eficiente
Imaginativa						Lógica
Minuciosa						Superficial
Imprevisível						Previsível
Detalhada						Resumida
Exata						Imprecisa
Apresenta visões alternativas						Segue padrões
Em mudança						Já estruturada
Metódica						Espontânea
Focada na manutenção de registros						Focada na tomada de decisões
Com benefícios para a sociedade						Orientada para os lucros
Prestigiada						Desvalorizada
Adaptável						Inflexível
Matemática						Verbal

PARTE 3 – OPINIÃO EM RELAÇÃO À CONTADORA

Você agora atribuirá adjetivos à Profissional Contábil do gênero feminino (Mulher Contadora). Usando a mesma escala de adjetivos opostos em que 1 e 5 significa total concordância em relação ao adjetivo; 2 e 4 significa concordância parcial em relação ao adjetivo e; 3 significa uma opinião neutra. Indique, marcando o número que em sua opinião, melhor descreve a MULHER CONTADORA.

	1	2	3	4	5	
Íntegra						Corrupta
Otimista						Pessimista
Estúpida						Inteligente
Desinteressante						Interessante
Organizada						Desorganizada
Honesta						Desonesta
Má conselheira de negócios						Boa conselheira de negócios
Líder						Subordinada
Corajosa						Covarde
Sociável						Solitária
Introvertida						Extrovertida
Prática						Teórica
Monótona (maçante/enfadonha)						Dinâmica
Informal						Formal
Independente						Submissa
Confiante						Insegura
Vestida de cores brilhantes						Vestida com cores neutras
Rica						Pobre
Fisicamente ativa						Sedentária
Inflexível						Flexível
Competente						Incompetente
Gentil						Rude
Bem humorada						Mal humorada
Mal educada						Educada
Realista						Sonhadora
Conservadora						Arrojada
Sintética						Analítica
Responsável						Irresponsável
Bons conhecimentos de matemática						Fracos conhecimentos de matemática
Convencional						Original
Conhecedora da realidade empresarial						Só preocupada com números
Fracos conhecimentos de informática						Bons conhecimentos de informática
Calma						Nervosa
Pouco atraente fisicamente						Fisicamente atraente
Fora de moda						Na moda
Bons conhecimentos de fiscalização						Fracos conhecimentos de fiscalização
Tímida						Desinibida
Sofisticada						Simples
Sensível						Insensível
Antiética						Ética
Bem vestida						Mal vestida
Ineficiente						Eficiente
Criativa						Rotineira
Vulgar						Elegante
Séria						Carismática
Experiente						Inexperiente
Conformada						Ambiciosa
Rígida						Versátil
Cativante						Tediosa

PARTE 4 – OPINIÃO EM RELAÇÃO À CONTADORA

Para finalizar, solicitamos que expresse sua opinião com relação à questão abaixo:

Com base nas transformações ocorridas ao longo dos anos no mercado de trabalho contábil, em sua opinião a mulher ocupa os mesmos postos de trabalho que os profissionais (contadores) do gênero masculino? Em relação à existência de estereótipos, como, em sua opinião, a mulher contadora é caracterizada na atualidade?

APÊNDICE B – Instrumento de Percepção da Profissão Contábil de Saemann e Crooker (1999)

Estrutura	Abstrato				Concreto
	Adaptável				Inflexível
	Apresenta visões alternativas				Apresenta padrões uniformes
	Em mudança				Fixado
	Soluções Criativas				Rotineiro
	Flexível				Estruturado
	Imaginativo				Lógico
	Apresenta novas ideias				Segue regras estabelecidas
	Novas soluções				Procedimentos padronizados
	Imprevisível				Previsível
Precisão	Impreciso				Exato
	Fácil				Desafiante
	Original				Conformado
	Resumido				Detalhado
	Verbal				Matemático
	Variado				Repetitivo
	Espontâneo				Metódico
	Teórico				Prático
	Variado				Repetitivo
	Superficial				Minucioso
Solitário	Extrovertido				Introvertido
	Orientado para pessoas				Orientado para cálculos
	Interativo				Solitário
Interesse	Chato				Interessante
	Aborrecido				Excitante
	Monótono				Fascinante
	Tedioso				Absorvente

Fonte: Saemann e Crooker (1999).

APÊNDICE C – Teste de Hipóteses para a Diferença entre as Proporções das respostas à imagem da profissão contábil

Variável	Característica	p1 (fem.)	p2 (masc.)	n1	n2	zcalc	p-valor
Criativa_Rotineira	Criativa	23,12%	27,87%	186	122	-0,9417	0,3464
Criativa_Rotineira	Rotineira	50,54%	44,26%	186	122	1,0781	0,2810
Criativa_Rotineira	Neutro	26,34%	27,87%	186	122	-0,2950	0,7680
Atvrep_Atvdiv	Atv repetitiva	42,47%	49,18%	186	122	-1,1569	0,2473
Atvrep_Atvdiv	Atv diversificada	37,10%	29,51%	186	122	1,3741	0,1694
Atvrep_Atvdiv	Neutro	20,43%	21,31%	186	122	-0,1865	0,8521
Inovadora_Burocratica	Inovadora	19,35%	19,67%	186	122	-0,0688	0,9452
Inovadora_Burocratica	Burocrática	59,14%	56,56%	186	122	0,4493	0,6532
Inovadora_Burocratica	Neutro	21,51%	23,77%	186	122	-0,4663	0,6410
Tediosa_Interessante	Tediosa	11,29%	12,30%	186	122	-0,2684	0,7884
Tediosa_Interessante	Interessante	63,44%	64,75%	186	122	-0,2348	0,8144
Tediosa_Interessante	Neutro	25,27%	22,95%	186	122	0,4636	0,6430
Desafiadora_Facil	Desafiadora	66,67%	75,41%	186	122	-1,6397	0,1011
Desafiadora_Facil	Fácil	15,05%	10,66%	186	122	1,1113	0,2665
Desafiadora_Facil	Neutro	18,28%	13,93%	186	122	1,0034	0,3157
Enfadonha_Excitante	Enfadonha	19,35%	11,48%	186	122	1,8341	0,0666
Enfadonha_Excitante	Excitante	39,25%	36,89%	186	122	0,4170	0,6766
Enfadonha_Excitante	Neutro	41,40%	51,64%	186	122	-1,7655	0,0775
Flexivel_Estruturada	Flexível	13,44%	22,13%	186	122	-1,9912	0,0465
Flexivel_Estruturada	Estruturada	55,91%	50,82%	186	122	0,8772	0,3804
Flexivel_Estruturada	Neutro	30,65%	27,05%	186	122	0,6787	0,4973
Solitaria_Interativa	Solitária	19,89%	12,30%	186	122	1,7408	0,0817
Solitaria_Interativa	Interativa	54,30%	55,74%	186	122	-0,2478	0,8043
Solitaria_Interativa	Neutro	25,81%	31,97%	186	122	-1,1746	0,2402
Conforme_Original	Conforme	23,66%	20,49%	186	122	0,6514	0,5148
Conforme_Original	Original	34,95%	40,16%	186	122	-0,9275	0,3536
Conforme_Original	Neutro	41,40%	39,34%	186	122	0,3590	0,7196
Dinamica_Estavel	Dinâmica	39,78%	45,08%	186	122	-0,9216	0,3568
Dinamica_Estavel	Estável	27,96%	29,51%	186	122	-0,2947	0,7682
Dinamica_Estavel	Neutro	32,26%	25,41%	186	122	1,2884	0,1976
Procpadr_Solucnov	Procedimentos padronizados	53,23%	49,18%	186	122	0,6948	0,4872
Procpadr_Solucnov	Soluções novas	25,81%	28,69%	186	122	-0,5576	0,5771
Procpadr_Solucnov	Neutro	20,97%	22,13%	186	122	-0,2434	0,8077
Extrovertida_Introvertida	Extrovertida	21,51%	22,95%	186	122	-0,2991	0,7648
Extrovertida_Introvertida	Introvertida	32,80%	36,07%	186	122	-0,5921	0,5538
Extrovertida_Introvertida	Neutro	45,70%	40,98%	186	122	0,8157	0,4147
Conceitual_Analitica	Conceitual	22,04%	22,95%	186	122	-0,1869	0,8517
Conceitual_Analitica	Analítica	45,70%	41,80%	186	122	0,6734	0,5007
Conceitual_Analitica	Neutro	32,26%	35,25%	186	122	-0,5436	0,5867
Inovadora_Tradicionalista	Inovadora	28,49%	27,87%	186	122	0,1193	0,9050
Inovadora_Tradicionalista	Tradicionalista	45,70%	42,62%	186	122	0,5313	0,5952
Inovadora_Tradicionalista	Neutro	25,81%	29,51%	186	122	-0,7134	0,4756
Intuitiva_Factual	Intuitiva	12,90%	9,02%	186	122	1,0512	0,2932
Intuitiva_Factual	Factual	62,37%	63,11%	186	122	-0,1329	0,8942
Intuitiva_Factual	Neutro	24,73%	27,87%	186	122	-0,6142	0,5391
Ambigua_Exata	Ambígua	16,67%	12,30%	186	122	1,0527	0,2925
Ambigua_Exata	Exata	60,22%	59,84%	186	122	0,0664	0,9470
Ambigua_Exata	Neutro	23,12%	27,87%	186	122	-0,9417	0,3464
Planejada_Espontanea	Planejada	71,51%	66,39%	186	122	0,9529	0,3407
Planejada_Espontanea	Espontânea	9,14%	7,38%	186	122	0,5442	0,5863
Planejada_Espontanea	Neutro	19,35%	26,23%	186	122	-1,4227	0,1548
Opessoas_Ocalculos	Orient. p/ pessoas	24,73%	39,34%	186	122	-2,7238	0,0065
Opessoas_Ocalculos	Orient. p/ cálculos	32,80%	27,87%	186	122	0,9156	0,3599
Opessoas_Ocalculos	Neutro	42,47%	32,79%	186	122	1,7075	0,0877

Pratica_Teorica	Prática	51,61%	50,00%	186	122	0,2769	0,7818
Pratica_Teorica	Teórica	15,59%	17,21%	186	122	-0,3775	0,7058
Pratica_Teorica	Neutro	32,80%	32,79%	186	122	0,0016	0,9987
Tediosa_Empolgante	Tediosa	15,05%	14,75%	186	122	0,0722	0,9425
Tediosa_Empolgante	Empolgante	45,70%	41,80%	186	122	0,6734	0,5007
Tediosa_Empolgante	Neutro	39,25%	43,44%	186	122	-0,7324	0,4639
Fascinante_Monotona	Fascinante	41,40%	39,34%	186	122	0,3590	0,7196
Fascinante_Monotona	Monótona	23,12%	22,13%	186	122	0,2022	0,8398
Fascinante_Monotona	Neutro	35,48%	38,52%	186	122	-0,5415	0,5881
Abstrata_Concreta	Abstrata	7,53%	5,74%	186	122	0,6093	0,5423
Abstrata_Concreta	Concreta	62,37%	57,38%	186	122	0,8755	0,3813
Abstrata_Concreta	Neutro	30,11%	36,89%	186	122	-1,2392	0,2153
Eficaz_Eficiente	Eficaz	20,43%	23,77%	186	122	-0,6950	0,4871
Eficaz_Eficiente	Eficiente	40,32%	31,97%	186	122	1,4853	0,1375
Eficaz_Eficiente	Neutro	39,25%	44,26%	186	122	-0,8745	0,3819
Imaginativa_Logica	Imaginativa	9,14%	3,28%	186	122	1,9959	0,0459
Imaginativa_Logica	Lógica	68,28%	72,13%	186	122	-0,7201	0,4715
Imaginativa_Logica	Neutro	22,58%	24,59%	186	122	-0,4075	0,6836
Minuciosa_Superficial	Minuciosa	74,73%	64,75%	186	122	1,8831	0,0597
Minuciosa_Superficial	Superficial	7,53%	11,48%	186	122	-1,1789	0,2384
Minuciosa_Superficial	Neutro	17,74%	23,77%	186	122	-1,2905	0,1969
Imprevisivel_Previsivel	Imprevisível	20,97%	18,85%	186	122	0,4528	0,6507
Imprevisivel_Previsivel	Previsível	48,92%	45,08%	186	122	0,6606	0,5089
Imprevisivel_Previsivel	Neutro	30,11%	36,07%	186	122	-1,0922	0,2748
Detalhada_Resumida	Detalhada	71,51%	62,30%	186	122	1,6928	0,0905
Detalhada_Resumida	Resumida	6,99%	11,48%	186	122	-1,3616	0,1733
Detalhada_Resumida	Neutro	21,51%	26,23%	186	122	-0,9581	0,3380
Exata_Imprecisa	Exata	64,52%	70,49%	186	122	-1,0898	0,2758
Exata_Imprecisa	Imprecisa	8,60%	9,02%	186	122	-0,1257	0,8999
Exata_Imprecisa	Neutro	26,88%	20,49%	186	122	1,2779	0,2013
Visalt_Segpadr	Vis. Alternativa	21,51%	22,13%	186	122	-0,1302	0,8964
Visalt_Segpadr	Seg. padrões	49,46%	51,64%	186	122	-0,3737	0,7086
Visalt_Segpadr	Neutro	29,03%	26,23%	186	122	0,5363	0,5918
Mudanca_Estruturada	Mudança	40,86%	40,98%	186	122	-0,0215	0,9828
Mudanca_Estruturada	Estruturada	25,27%	29,51%	186	122	-0,8201	0,4121
Mudanca_Estruturada	Neutro	33,87%	29,51%	186	122	0,8018	0,4227
Metodica_Espontanea	Metódica	46,77%	46,72%	186	122	0,0091	0,9927
Metodica_Espontanea	Espontânea	17,20%	19,67%	186	122	-0,5492	0,5829
Metodica_Espontanea	Neutro	36,02%	33,61%	186	122	0,4344	0,6640
Manutreg_tomdec	Manutenção registros	24,19%	22,95%	186	122	0,2508	0,8019
Manutreg_tomdec	Tom. Decisões	40,32%	38,52%	186	122	0,3155	0,7523
Manutreg_tomdec	Neutro	35,48%	38,52%	186	122	-0,5415	0,5881
Bensoc_Orientlucr	Bem. p/ sociedade	23,12%	18,03%	186	122	1,0698	0,2847
Bensoc_Orientlucr	Orient. p/ lucros	34,95%	45,08%	186	122	-1,7840	0,0744
Bensoc_Orientlucr	Neutro	41,94%	36,89%	186	122	0,8851	0,3761
Prest_Desval	Prestigiada	28,49%	28,69%	186	122	-0,0368	0,9706
Prest_Desval	Desvalorizada	41,40%	44,26%	186	122	-0,4973	0,6190
Prest_Desval	Neutro	30,11%	27,05%	186	122	0,5791	0,5625
Adapt_Inflex	Adaptável	51,08%	44,26%	186	122	1,1702	0,2419
Adapt_Inflex	Inflexível	14,52%	17,21%	186	122	-0,6382	0,5233
Adapt_Inflex	Neutro	34,41%	38,52%	186	122	-0,7359	0,4618
Mat_Verb	Matemática	47,85%	43,44%	186	122	0,7588	0,4480
Mat_Verb	Verbal	13,98%	12,30%	186	122	0,4254	0,6706
Mat_Verb	Neutro	38,17%	44,26%	186	122	-1,0646	0,2871

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

APÊNDICE D – Teste de Hipóteses para a Diferença entre as Proporções das respostas à imagem da mulher contadora

Variável	Característica	p1 (fem.)	p2 (masc.)	n1	n2	zcalc	p-valor
Integ_Corrup	Íntegra	62,90%	59,84%	186	122	0,5415	0,5881
Integ_Corrup	Corrupta	15,05%	18,85%	186	122	-0,8772	0,3804
Integ_Corrup	Neutro	22,04%	21,31%	186	122	0,1522	0,8790
Otim_Pessim	Otimista	65,59%	67,21%	186	122	-0,2943	0,7685
Otim_Pessim	Pessimista	8,06%	7,38%	186	122	0,2201	0,8258
Otim_Pessim	Neutro	26,34%	25,41%	186	122	0,1829	0,8549
Estup_Intel	Estúpida	10,22%	10,66%	186	122	-0,1240	0,9013
Estup_Intel	Inteligente	68,28%	62,30%	186	122	1,0837	0,2785
Estup_Intel	Neutro	21,51%	25,41%	186	122	-0,7957	0,4262
Desint_Inter	Desinteressante	3,76%	1,64%	186	122	1,0825	0,2790
Desint_Inter	Interessante	70,43%	72,95%	186	122	-0,4789	0,6320
Desint_Inter	Neutro	25,81%	25,41%	186	122	0,0780	0,9379
Organ_Desorg	Organizada	74,19%	76,23%	186	122	-0,4036	0,6865
Organ_Desorg	Desorganizada	8,06%	8,20%	186	122	-0,0416	0,9669
Organ_Desorg	Neutro	17,74%	15,57%	186	122	0,4968	0,6193
Hones_Deson	Honesta	74,73%	72,95%	186	122	0,3485	0,7275
Hones_Deson	Desonesta	4,30%	2,46%	186	122	0,8520	0,3942
Hones_Deson	Neutro	20,97%	24,59%	186	122	-0,7457	0,4558
Macons_Boacons	Má cons. Negócios	5,91%	4,92%	186	122	0,3744	0,7081
Macons_Boacons	Boa cons. Negócios	67,20%	64,75%	186	122	0,4447	0,6565
Macons_Boacons	Neutro	26,88%	30,33%	186	122	-0,6570	0,5112
Lid_Subord	Líder	59,68%	44,26%	186	122	2,6531	0,0080
Lid_Subord	Subordinada	12,90%	11,48%	186	122	0,3727	0,7094
Lid_Subord	Neutro	27,42%	44,26%	186	122	-3,0499	0,0023
Coraj_Cov	Corajosa	73,66%	68,03%	186	122	1,0684	0,2853
Coraj_Cov	Covarde	4,30%	5,74%	186	122	-0,5729	0,5667
Coraj_Cov	Neutro	22,04%	26,23%	186	122	-0,8450	0,3981
Sociav_Solit	Sociável	65,59%	67,21%	186	122	-0,2943	0,7685
Sociav_Solit	Solitária	11,29%	5,74%	186	122	1,6579	0,0973
Sociav_Solit	Neutro	23,12%	27,05%	186	122	-0,7826	0,4338
Introv_Extrov	Introvertida	20,97%	14,75%	186	122	1,3734	0,1696
Introv_Extrov	Extrovertida	45,70%	48,36%	186	122	-0,4579	0,6470
Introv_Extrov	Neutro	33,33%	36,89%	186	122	-0,6403	0,5220
Prat_Teor	Prática	54,84%	41,80%	186	122	2,2378	0,0252
Prat_Teor	Teórica	9,68%	16,39%	186	122	-1,7529	0,0796
Prat_Teor	Neutro	35,48%	41,80%	186	122	-1,1176	0,2637
Monot_Dinam	Monótona	10,22%	6,56%	186	122	1,1101	0,2669
Monot_Dinam	Dinâmica	62,90%	54,92%	186	122	1,3976	0,1622
Monot_Dinam	Neutro	26,88%	38,52%	186	122	-2,1515	0,0314
Inform_Form	Informal	4,30%	6,56%	186	122	-0,8727	0,3828
Inform_Form	Formal	62,90%	54,10%	186	122	1,5391	0,1238
Inform_Form	Neutro	32,80%	39,34%	186	122	-1,1755	0,2398
Indep_Depend	Independente	66,67%	53,28%	186	122	2,3601	0,0183
Indep_Depend	Dependente	8,60%	12,30%	186	122	-1,0536	0,2921
Indep_Depend	Neutro	24,73%	34,43%	186	122	-1,8421	0,0655
Conf_Inseg	Confiente	76,34%	64,75%	186	122	2,2097	0,0271
Conf_Inseg	Insegura	3,76%	6,56%	186	122	-1,1142	0,2652
Conf_Inseg	Neutro	19,89%	28,69%	186	122	-1,7839	0,0744
Corbril_Corneutr	Cor. Brilhantes	17,20%	15,57%	186	122	0,3765	0,7065
Corbril_Corneutr	Cor. Neutras	40,32%	31,15%	186	122	1,6340	0,1023
Corbril_Corneutr	Neutro	42,47%	53,28%	186	122	-1,8589	0,0630
Ric_Pob	Rica	17,74%	14,75%	186	122	0,6899	0,4902

Continua...

Continuação...

Ric_Pob	Pobre	18,82%	13,93%	186	122	1,1188	0,2632
Ric_Pob	Neutro	63,44%	71,31%	186	122	-1,4319	0,1522
Fisativ_Sedent	Fisicamente ativa	40,32%	35,25%	186	122	0,8963	0,3701
Fisativ_Sedent	Sedentária	21,51%	20,49%	186	122	0,2132	0,8312
Fisativ_Sedent	Neutro	38,17%	44,26%	186	122	-1,0646	0,2871
Inflex_Flex	Inflexível	6,99%	6,56%	186	122	0,1471	0,8831
Inflex_Flex	Flexível	60,22%	61,48%	186	122	-0,2215	0,8247
Inflex_Flex	Neutro	32,80%	31,97%	186	122	0,1519	0,8793
Comp_Incomp	Competente	79,57%	73,77%	186	122	1,1878	0,2349
Comp_Incomp	Incompatível	4,30%	4,92%	186	122	-0,2542	0,7993
Comp_Incomp	Neutro	16,13%	21,31%	186	122	-1,1533	0,2488
Gent_Rud	Gentil	66,13%	70,49%	186	122	-0,8018	0,4227
Gent_Rud	Rude	9,14%	4,10%	186	122	1,6802	0,0929
Gent_Rud	Neutro	24,73%	25,41%	186	122	-0,1345	0,8930
Csenthum_Ssenthum	Com sentimento de humor	52,15%	64,75%	186	122	-2,1861	0,0288
Csenthum_Ssenthum	Sem sentimento de humor	11,29%	6,56%	186	122	1,3910	0,1642
Csenthum_Ssenthum	Neutro	36,56%	28,69%	186	122	1,4319	0,1522
Maleduc_Educ	Mal educada	6,45%	5,74%	186	122	0,2547	0,7990
Maleduc_Educ	Educada	68,28%	66,39%	186	122	0,3457	0,7295
Maleduc_Educ	Neutro	25,27%	27,87%	186	122	-0,5069	0,6122
Real_Sonh	Realista	57,53%	49,18%	186	122	1,4380	0,1504
Real_Sonh	Sonhadora	10,75%	14,75%	186	122	-1,0444	0,2963
Real_Sonh	Neutro	31,72%	36,07%	186	122	-0,7905	0,4292
Conserv_Arroj	Conservadora	42,47%	31,97%	186	122	1,8549	0,0636
Conserv_Arroj	Arrojada	20,43%	22,95%	186	122	-0,5273	0,5980
Conserv_Arroj	Neutro	37,10%	45,08%	186	122	-1,3976	0,1622
Sint_Analit	Sintética	14,52%	13,93%	186	122	0,1427	0,8865
Sint_Analit	Analítica	40,32%	44,26%	186	122	-0,6854	0,4931
Sint_Analit	Neutro	45,16%	41,80%	186	122	0,5809	0,5613
Resp_Irresp	Responsável	81,18%	80,33%	186	122	0,1865	0,8521
Resp_Irresp	Irresponsável	4,30%	2,46%	186	122	0,8520	0,3942
Resp_Irresp	Neutro	14,52%	17,21%	186	122	-0,6382	0,5233
Bconhmat_Fconhmat	Bons conhecimentos matemática	67,20%	63,11%	186	122	0,7389	0,4600
Bconhmat_Fconhmat	Fracos conhecimentos matemática	6,99%	5,74%	186	122	0,4360	0,6629
Bconhmat_Fconhmat	Neutro	25,81%	31,15%	186	122	-1,0219	0,3068
Convenc_Orig	Convencional	27,96%	18,85%	186	122	1,8208	0,0686
Convenc_Orig	Original	27,96%	31,97%	186	122	-0,7544	0,4506
Convenc_Orig	Neutro	44,09%	49,18%	186	122	-0,8772	0,3804
Realempr_Preocnum	Conhecimento realidade empresarial	65,59%	50,82%	186	122	2,5854	0,0097
Realempr_Preocnum	Só preocupada com números	5,91%	7,38%	186	122	-0,5096	0,6103
Realempr_Preocnum	Neutro	28,49%	41,80%	186	122	-2,4155	0,0157
Fconhinf_Bconhinf	Fracos conhecimentos informática	8,06%	14,75%	186	122	-1,8565	0,0634
Fconhinf_Bconhinf	Bons conhecimentos informática	58,06%	47,54%	186	122	1,8121	0,0700
Fconhinf_Bconhinf	Neutro	33,87%	37,70%	186	122	-0,6882	0,4913
Calm_Nerv	Calma	33,33%	38,52%	186	122	-0,9318	0,3514
Calm_Nerv	Nervosa	20,43%	22,13%	186	122	-0,3578	0,7205
Calm_Nerv	Neutro	46,24%	39,34%	186	122	1,1933	0,2328
Patrfis_Atrfis	Pouco atraente fisicamente	8,06%	10,66%	186	122	-0,7737	0,4391
Patrfis_Atrfis	Atraente Fisicamente	35,48%	33,61%	186	122	0,3384	0,7350
Patrfis_Atrfis	Neutro	56,45%	55,74%	186	122	0,1235	0,9017
Formod_Namod	Fora de moda	8,06%	8,20%	186	122	-0,0416	0,9669
Formod_Namod	Na moda	37,63%	37,70%	186	122	-0,0125	0,9900
Formod_Namod	Neutro	54,30%	54,10%	186	122	0,0349	0,9721
Bconhfisc_Fconhfisc	Bons conhecimentos fiscalização	63,44%	59,02%	186	122	0,7812	0,4347
Bconhfisc_Fconhfisc	Fracos conhecimentos fiscalizaçāo	8,06%	9,84%	186	122	-0,5377	0,5908

Continua...

Continuação...

Bconhfisc_Fconhfisc	Neutro	28,49%	31,15%	186	122	-0,4991	0,6177
Timid_Desin	Tímida	11,29%	9,02%	186	122	0,6397	0,5224
Timid_Desin	Desinibida	39,25%	40,16%	186	122	-0,1609	0,8722
Timid_Desin	Neutro	49,46%	50,82%	186	122	-0,2330	0,8158
Sofist_Simpl	Sofisticada	30,11%	29,51%	186	122	0,1124	0,9105
Sofist_Simpl	Simples	18,28%	23,77%	186	122	-1,1684	0,2426
Sofist_Simpl	Neutro	51,61%	46,72%	186	122	0,8398	0,4010
Sens_Insens	Sensível	46,77%	59,02%	186	122	-2,1027	0,0355
Sens_Insens	Insensível	9,68%	8,20%	186	122	0,4421	0,6584
Sens_Insens	Neutro	43,55%	32,79%	186	122	1,8913	0,0586
Setic_Etic	Sem ética	1,08%	0,82%	186	122	0,2234	0,8232
Setic_Etic	Ética	77,42%	72,13%	186	122	1,0529	0,2924
Setic_Etic	Neutro	21,51%	27,05%	186	122	-1,1190	0,2631
Bvest_Mvest	Bem vestida	57,53%	50,00%	186	122	1,2975	0,1945
Bvest_Mvest	Mal vestida	9,14%	5,74%	186	122	1,0894	0,2760
Bvest_Mvest	Neutro	33,33%	44,26%	186	122	-1,9360	0,0529
Inefic_Efic	Ineficiente	2,69%	2,46%	186	122	0,1237	0,9016
Inefic_Efic	Eficiente	76,34%	71,31%	186	122	0,9892	0,3226
Inefic_Efic	Neutro	20,97%	26,23%	186	122	-1,0724	0,2836
Criat_Rotin	Criativa	39,25%	50,00%	186	122	-1,8617	0,0627
Criat_Rotin	Rotineira	22,58%	18,85%	186	122	0,7842	0,4329
Criat_Rotin	Neutro	38,17%	31,15%	186	122	1,2609	0,2073
Vulg_Eleg	Vulgar	1,61%	1,64%	186	122	-0,0180	0,9857
Vulg_Eleg	Elegante	62,37%	59,84%	186	122	0,4459	0,6557
Vulg_Eleg	Neutro	36,02%	38,52%	186	122	-0,4450	0,6563
Ser_Carism	Séria	23,66%	24,59%	186	122	-0,1877	0,8511
Ser_Carism	Carismática	33,87%	36,89%	186	122	-0,5422	0,5877
Ser_Carism	Neutro	42,47%	38,52%	186	122	0,6893	0,4906
Exper_Inexper	Experiente	67,20%	59,02%	186	122	1,4638	0,1432
Exper_Inexper	Inexperiente	4,84%	1,64%	186	122	1,4798	0,1389
Exper_Inexper	Neutro	27,96%	39,34%	186	122	-2,0874	0,0369
Conf_Amb	Conformada	16,13%	13,11%	186	122	0,7259	0,4679
Conf_Amb	Ambiciosa	42,47%	35,25%	186	122	1,2684	0,2047
Conf_Amb	Neutro	41,40%	51,64%	186	122	-1,7655	0,0775
Rig_Vers	Rígida	13,98%	14,75%	186	122	-0,1903	0,8491
Rig_Vers	Versátil	40,32%	38,52%	186	122	0,3155	0,7523
Rig_Vers	Neutro	45,70%	46,72%	186	122	-0,1760	0,8603
Cativ_Ted	Cativante	55,91%	56,56%	186	122	-0,1113	0,9114
Cativ_Ted	Tediosa	7,53%	4,10%	186	122	1,2232	0,2213
Cativ_Ted	Neutro	36,56%	39,34%	186	122	-0,4934	0,6217

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

APÊNDICE E – Teste de Hipóteses para a Diferença entre as Proporções das respostas à imagem da mulher contadora em situação de maternidade e paternidade

Variável	Característica	p1 (fem.)	p2 (masc.)	n1	n2	zcalc	p-valor
Integ_Corrup	Íntegra	60,19%	65,22%	92	216	-0,8407	0,4005
Integ_Corrup	Corrupta	20,37%	7,61%	92	216	3,2229	0,0013
Integ_Corrup	Neutro	22,04%	21,31%	92	216	0,1430	0,8863
Otim_Pessim	Otimista	67,13%	64,13%	92	216	0,5052	0,6134
Otim_Pessim	Pessimista	8,80%	5,43%	92	216	1,1001	0,2713
Otim_Pessim	Neutro	26,34%	25,41%	92	216	0,1718	0,8636
Estup_Intel	Estúpida	12,50%	5,43%	92	216	2,1487	0,0317
Estup_Intel	Inteligente	64,81%	68,48%	92	216	-0,6277	0,5302
Estup_Intel	Neutro	21,51%	25,41%	92	216	-0,7318	0,4643
Desint_Inter	Desinteressante	3,24%	2,17%	92	216	0,5497	0,5825
Desint_Inter	Interessante	73,15%	67,39%	92	216	1,0008	0,3169
Desint_Inter	Neutro	25,81%	25,41%	92	216	0,0731	0,9418
Organ_Desorg	Organizada	78,24%	67,39%	92	216	1,9134	0,0557
Organ_Desorg	Desorganizada	7,87%	8,70%	92	216	-0,2383	0,8116
Organ_Desorg	Neutro	17,74%	15,57%	92	216	0,4724	0,6366
Hones_Deson	Honesto	75,46%	70,65%	92	216	0,8615	0,3890
Hones_Deson	Desonesto	3,24%	4,35%	92	216	-0,4529	0,6506
Hones_Deson	Neutro	20,97%	24,59%	92	216	-0,6862	0,4926
Macons_Boacons	Má cons. Negócios	4,17%	8,70%	92	216	-1,3947	0,1631
Macons_Boacons	Boa cons. Negócios	69,91%	57,61%	92	216	2,0281	0,0426
Macons_Boacons	Neutro	26,88%	30,33%	92	216	-0,6082	0,5431
Lid_Subord	Líder	54,63%	51,09%	92	216	0,5696	0,5689
Lid_Subord	Subordinada	13,43%	9,78%	92	216	0,9402	0,3471
Lid_Subord	Neutro	27,42%	44,26%	92	216	-2,7708	0,0056
Coraj_Cov	Corajosa	72,22%	69,57%	92	216	0,4673	0,6403
Coraj_Cov	Covarde	6,02%	2,17%	92	216	1,7231	0,0849
Coraj_Cov	Neutro	22,04%	26,23%	92	216	-0,7768	0,4373
Sociav_Solit	Sociável	65,28%	68,48%	92	216	-0,5490	0,5830
Sociav_Solit	Solitária	11,11%	4,35%	92	216	2,2248	0,0261
Sociav_Solit	Neutro	23,12%	27,05%	92	216	-0,7210	0,4709
Introv_Extrov	Introvertida	20,83%	13,04%	92	216	1,7349	0,0828
Introv_Extrov	Extrovertida	47,69%	44,57%	92	216	0,5033	0,6148
Introv_Extrov	Neutro	33,33%	36,89%	92	216	-0,5950	0,5518
Prat_Teor	Prática	50,46%	47,83%	92	216	0,4238	0,6717
Prat_Teor	Teórica	11,57%	14,13%	92	216	-0,6034	0,5462
Prat_Teor	Neutro	35,48%	41,80%	92	216	-1,0365	0,3000
Monot_Dinam	Monótona	9,72%	6,52%	92	216	0,9774	0,3284
Monot_Dinam	Dinâmica	59,72%	59,78%	92	216	-0,0099	0,9921
Monot_Dinam	Neutro	26,88%	38,52%	92	216	-1,9601	0,0500
Inform_Form	Informal	4,63%	6,52%	92	216	-0,6421	0,5208
Inform_Form	Formal	64,35%	47,83%	92	216	2,6589	0,0078
Inform_Form	Neutro	32,80%	39,34%	92	216	-1,0872	0,2770
Indep_Depend	Independente	64,35%	54,35%	92	216	1,6247	0,1042
Indep_Depend	Dependente	8,80%	13,04%	92	216	-1,0585	0,2898
Indep_Depend	Neutro	24,73%	34,43%	92	216	-1,6760	0,0937
Conf_Inseg	Confiente	75,93%	61,96%	92	216	2,3709	0,0177
Conf_Inseg	Insegura	6,02%	2,17%	92	216	1,7231	0,0849
Conf_Inseg	Neutro	19,89%	28,69%	92	216	-1,6095	0,1075
Corbril_Corneutr	Cor. Brilhantes	16,67%	16,30%	92	216	0,0786	0,9374
Corbril_Corneutr	Cor. Neutras	40,28%	28,26%	92	216	2,0718	0,0383
Corbril_Corneutr	Neutro	42,47%	53,28%	92	216	-1,7359	0,0826
Ric_Pob	Rica	16,67%	16,30%	92	216	0,0786	0,9374

Continua...

Continuação...

Ric_Pob	Pobre	19,44%	10,87%	92	216	2,0199	0,0434
Ric_Pob	Neutro	63,44%	71,31%	92	216	-1,3665	0,1718
Fisativ_Sedent	Fisicamente Ativa	36,11%	43,48%	92	216	-1,2019	0,2294
Fisativ_Sedent	Sedentária	24,54%	13,04%	92	216	2,4886	0,0128
Fisativ_Sedent	Neutro	38,17%	44,26%	92	216	-0,9898	0,3223
Inflex_Flex	Inflexível	6,48%	7,61%	92	216	-0,3487	0,7273
Inflex_Flex	Flexível	62,04%	57,61%	92	216	0,7230	0,4697
Inflex_Flex	Neutro	32,80%	31,97%	92	216	0,1424	0,8868
Comp_Incomp	Competente	81,48%	67,39%	92	216	2,5098	0,0121
Comp_Incomp	Incompatível	4,63%	4,35%	92	216	0,1100	0,9124
Comp_Incomp	Neutro	16,13%	21,31%	92	216	-1,0454	0,2959
Gent_Rud	Gentil	68,52%	66,30%	92	216	0,3781	0,7053
Gent_Rud	Rude	8,33%	4,35%	92	216	1,3996	0,1616
Gent_Rud	Neutro	24,73%	25,41%	92	216	-0,1255	0,9001
Csenthum_Ssenthum	Com sent. Humor	56,48%	58,70%	92	216	-0,3604	0,7186
Csenthum_Ssenthum	Sem sent. Humor	10,65%	6,52%	92	216	1,2393	0,2152
Csenthum_Ssenthum	Neutro	36,56%	28,69%	92	216	1,3665	0,1718
Maleduc_Educ	Mal educada	6,94%	4,35%	92	216	0,9460	0,3441
Maleduc_Educ	Educada	68,52%	65,22%	92	216	0,5606	0,5751
Maleduc_Educ	Neutro	25,27%	27,87%	92	216	-0,4699	0,6384
Real_Sonh	Realista	54,17%	54,35%	92	216	-0,0292	0,9767
Real_Sonh	Sonhadora	11,11%	15,22%	92	216	-0,9508	0,3417
Real_Sonh	Neutro	31,72%	36,07%	92	216	-0,7329	0,4636
Conserv_Arroj	Conservadora	40,74%	32,61%	92	216	1,3691	0,1710
Conserv_Arroj	Arrojada	21,30%	21,74%	92	216	-0,0864	0,9311
Conserv_Arroj	Neutro	37,10%	45,08%	92	216	-1,2967	0,1947
Sint_Analit	Sintética	12,96%	17,39%	92	216	-0,9686	0,3328
Sint_Analit	Analítica	42,59%	40,22%	92	216	0,3880	0,6980
Sint_Analit	Neutro	45,16%	41,80%	92	216	0,5451	0,5857
Resp_Irresp	Responsável	83,33%	75,00%	92	216	1,6027	0,1090
Resp_Irresp	Irresponsável	4,17%	2,17%	92	216	0,9755	0,3293
Resp_Irresp	Neutro	14,52%	17,21%	92	216	-0,5849	0,5586
Bconhmat_Fconhmat	Bons conhecimentos Matemática	64,81%	67,39%	92	216	-0,4389	0,6608
Bconhmat_Fconhmat	Fracos conhecimentos Matemática	7,87%	3,26%	92	216	1,7606	0,0783
Bconhmat_Fconhmat	Neutro	25,81%	31,15%	92	216	-0,9403	0,3471
Convenc_Orig	Convencional	25,00%	22,83%	92	216	0,4120	0,6804
Convenc_Orig	Original	29,63%	29,35%	92	216	0,0497	0,9604
Convenc_Orig	Neutro	44,09%	49,18%	92	216	-0,8193	0,4126
Realempr_Preocnum	Conhecedora Realidade Empresarial	59,72%	59,78%	92	216	-0,0099	0,9921
Realempr_Preocnum	Só Preocupada com Números	5,09%	9,78%	92	216	-1,3594	0,1740
Realempr_Preocnum	Neutro	28,49%	41,80%	92	216	-2,2043	0,0275
Fconhinf_Bconhinf	Fracos Conhecimentos Informática	10,65%	10,87%	92	216	-0,0573	0,9543
Fconhinf_Bconhinf	Bons conhecimentos Informática	53,70%	54,35%	92	216	-0,1038	0,9173
Fconhinf_Bconhinf	Neutro	33,87%	37,70%	92	216	-0,6395	0,5225
Calm_Nerv	Calma	34,26%	38,04%	92	216	-0,6299	0,5288
Calm_Nerv	Nervosa	24,07%	14,13%	92	216	2,1213	0,0339
Calm_Nerv	Neutro	46,24%	39,34%	92	216	1,1240	0,2610
Patrfis_Atrfis	Pouco Atraente Fisicamente	10,19%	6,52%	92	216	1,1094	0,2673
Patrfis_Atrfis	Atraente Fisicamente	33,33%	38,04%	92	216	-0,7852	0,4323
Patrfis_Atrfis	Neutro	56,45%	55,74%	92	216	0,1155	0,9080
Formod_Namod	Fora de moda	10,19%	3,26%	92	216	2,4762	0,0133
Formod_Namod	Na moda	37,96%	36,96%	92	216	0,1672	0,8672
Formod_Namod	Neutro	54,30%	54,10%	92	216	0,0327	0,9739
Bconhfisc_Fconhfisc	Bons conhecimentos Fiscalização	65,74%	52,17%	92	216	2,1966	0,0281
Bconhfisc_Fconhfisc	Fracos Conhecimentos Fiscalização	9,26%	7,61%	92	216	0,4859	0,6270

Continua...

Continuação...

Bconhfisc_Fconhfisc	Neutro	28,49%	31,15%	92	216	-0,4635	0,6430
Timid_Desin	Tímida	9,26%	13,04%	92	216	-0,9383	0,3481
Timid_Desin	Desinibida	40,74%	36,96%	92	216	0,6260	0,5313
Timid_Desin	Neutro	49,46%	50,82%	92	216	-0,2181	0,8274
Sofist_Simpl	Sofisticada	33,33%	21,74%	92	216	2,1450	0,0320
Sofist_Simpl	Simples	19,91%	21,74%	92	216	-0,3600	0,7188
Sofist_Simpl	Neutro	51,61%	46,72%	92	216	0,7863	0,4317
Sens_Insens	Sensível	50,46%	54,35%	92	216	-0,6254	0,5317
Sens_Insens	Insensível	10,65%	5,43%	92	216	1,6421	0,1006
Sens_Insens	Neutro	43,55%	32,79%	92	216	1,8008	0,0717
Setic_Etic	Sem ética	0,93%	1,09%	92	216	-0,1276	0,8985
Setic_Etic	Ética	77,31%	70,65%	92	216	1,2005	0,2300
Setic_Etic	Neutro	21,51%	27,05%	92	216	-1,0231	0,3063
Bvest_Mvest	Bem vestida	52,78%	58,70%	92	216	-0,9600	0,3371
Bvest_Mvest	Mal vestida	9,72%	3,26%	92	216	2,3395	0,0193
Bvest_Mvest	Neutro	33,33%	44,26%	92	216	-1,7849	0,0743
Inefic_Efic	Ineficiente	2,31%	3,26%	92	216	-0,4470	0,6548
Inefic_Efic	Eficiente	76,39%	69,57%	92	216	1,2155	0,2242
Inefic_Efic	Neutro	20,97%	26,23%	92	216	-0,9806	0,3268
Criat_Rotin	Criativa	45,37%	39,13%	92	216	1,0191	0,3082
Criat_Rotin	Rotineira	20,37%	22,83%	92	216	-0,4755	0,6345
Criat_Rotin	Neutro	38,17%	31,15%	92	216	1,1977	0,2310
Vulg_Eleg	Vulgar	1,85%	1,09%	92	216	0,5392	0,5897
Vulg_Eleg	Elegante	62,50%	58,70%	92	216	0,6233	0,5331
Vulg_Eleg	Neutro	36,02%	38,52%	92	216	-0,4147	0,6784
Ser_Carism	Séria	25,93%	19,57%	92	216	1,2444	0,2134
Ser_Carism	Carismática	38,89%	26,09%	92	216	2,2459	0,0247
Ser_Carism	Neutro	42,47%	38,52%	92	216	0,6482	0,5168
Exper_Inexper	Experiente	65,74%	59,78%	92	216	0,9838	0,3252
Exper_Inexper	Inexperiente	4,17%	2,17%	92	216	0,9755	0,3293
Exper_Inexper	Neutro	27,96%	39,34%	92	216	-1,9062	0,0566
Conf_Amb	Conformada	13,43%	18,48%	92	216	-1,0812	0,2796
Conf_Amb	Ambiciosa	43,06%	31,52%	92	216	1,9428	0,0520
Conf_Amb	Neutro	41,40%	51,64%	92	216	-1,6459	0,0998
Rig_Vers	Rígida	13,89%	15,22%	92	216	-0,3003	0,7639
Rig_Vers	Versátil	40,28%	38,04%	92	216	0,3685	0,7125
Rig_Vers	Neutro	45,70%	46,72%	92	216	-0,1647	0,8692
Cativ_Ted	Cativante	56,02%	56,52%	92	216	-0,0815	0,9350
Cativ_Ted	Tediosa	7,41%	3,26%	92	216	1,6068	0,1081
Cativ_Ted	Neutro	36,56%	39,34%	92	216	-0,4597	0,6457

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

APÊNDICE F – Escolaridade dos contadores de 1985 a 2015 por gênero

Ano	Gênero	Até o Ens. Médio Completo	Sup. Incompleto	Sup. Completo	Mestrado	Doutorado	Total
1985	Masculino	15.077	1.979	2.850	-	-	19.906
	Feminino	10.469	1.055	1.214	-	-	12.738
	Total	25.546	3.034	4.064	-	-	32.644
1990	Masculino	16.119	1.937	3.528	-	-	21.584
	Feminino	13.464	1.237	1.786	-	-	16.487
	Total	29.583	3.174	5.314	-	-	38.071
1995	Masculino	11.750	1.453	2.863	25	7	16.098
	Feminino	12.495	1.168	1.884	17	2	15.566
	Total	24.245	2.621	4.747	42	9	31.664
2000	Masculino	9.749	1.375	3.122	-	-	14.246
	Feminino	11.604	1.219	2.294	-	-	15.117
	Total	21.353	2.594	5.416	-	-	29.363
2005	Masculino	6.543	1.716	4.960	-	-	13.219
	Feminino	7.812	1.857	4.192	-	-	13.861
	Total	14.355	3.573	9.152	-	-	27.080
2010	Masculino	7.424	2.625	7.034	161	21	17.265
	Feminino	11.398	3.982	7.842	87	7	23.316
	Total	18.822	6.607	14.876	248	28	40.581
2015	Masculino	6.919	2.984	8.606	239	26	18.774
	Feminino	13.256	5.652	12.182	158	17	31.265
	Total	20.175	8.636	20.788	397	43	50.039
Total Geral		154.079	30.239	64.357	687	80	249.442

Fonte: Elaborada pelo autor com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

APÊNDICE G – Faixa etária dos profissionais (contadores) no período de 1985 a 2015, por gênero

Ano	Gênero	10 a 14 anos	15 a 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 anos ou mais	Total
1985	Masculino	13	241	4.862	5.096	6.114	2.494	925	79	19.966
	Feminino	8	212	4.860	3.681	2.900	782	308	10	12.787
	Total	21	453	9.722	8.777	9.014	3.276	1.233	89	32.753
1990	Masculino	22	372	4.533	4.936	6.600	3.272	1.294	154	21.183
	Feminino	7	302	5.797	4.177	4.412	1.096	448	29	16.268
	Total	29	674	10.330	9.113	11.012	4.368	1.742	183	37.451
1995	Masculino	16	297	3.514	3.087	5.176	2.948	1.103	95	16.236
	Feminino	11	275	4.808	4.173	4.552	1.594	389	20	15.822
	Total	27	572	8.322	7.260	9.728	4.542	1.492	115	32.058
2000	Masculino	2	181	2.827	2.556	4.362	2.855	1.360	98	14.241
	Feminino	2	119	3.866	3.541	4.978	2.163	413	33	15.115
	Total	4	300	6.693	6.097	9.340	5.018	1.773	131	29.356
2005	Masculino	1	72	1.729	2.267	4.086	3.164	1.772	128	13.219
	Feminino	1	54	2.253	3.082	5.028	2.646	769	28	13.861
	Total	2	126	3.982	5.349	9.114	5.810	2.541	156	27.080
2010	Masculino	-	88	2.763	3.037	5.183	3.535	2.446	213	17.265
	Feminino	-	68	4.364	5.110	7.955	4.271	1.498	50	23.316
	Total	-	156	7.127	8.147	13.138	7.806	3.944	263	40.581
2015	Masculino	-	88	2.876	3.602	5.574	3.513	2.834	287	18.774
	Feminino	-	65	5.346	7.299	10.491	5.480	2.506	78	31.265
	Total	-	153	8.222	10.901	16.065	8.993	5.340	365	50.039
Total Geral		83	2.434	54.398	55.644	77.411	39.813	18.065	1.302	249.318

Fonte: Elaborada pelo autor com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

APÊNDICE H – Faixa salarial dos profissionais (contadores) de dezembro de 1985 a dezembro de 2015, por gênero

Ano	Gênero	Em salários mínimos													Total
		Até 0,50	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	2,01 a 3,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00		
1985	Masculino	134	1.220	2.516	2.448	2.074	1.690	1.879	1.437	1.227	469	437	-	15.531	
	Feminino	402	1.756	3.269	1.445	938	621	499	273	223	132	57	-	9.615	
	Total	536	2.976	5.785	3.893	3.012	2.311	2.378	1.710	1.450	601	494	-	25.146	
1990	Masculino	65	574	1.750	1.469	1.378	1.149	2.277	2.619	2.091	854	1.770	-	15.996	
	Feminino	80	972	3.239	1.819	1.317	906	1.262	1.087	657	213	350	-	11.902	
	Total	145	1.546	4.989	3.288	2.695	2.055	3.539	3.706	2.748	1.067	2.120	-	27.898	
1995	Masculino	70	889	938	791	1.130	1.099	1.013	1.359	1.476	1.412	591	1.023	15.898	
	Feminino	81	1.189	1.632	1.285	1.599	1.430	1.073	1.200	858	570	189	225	15.537	
	Total	151	2.078	2.570	2.076	2.729	2.529	2.086	2.559	2.334	1.982	780	1.248	31.435	
2000	Masculino	43	613	937	1.014	1.401	1.167	890	1.194	1.249	1.097	552	740	14.095	
	Feminino	52	923	1.678	1.779	1.995	1.379	967	1.046	745	502	213	177	14.838	
	Total	95	1.536	2.615	2.793	3.396	2.546	1.857	2.240	1.994	1.599	765	917	28.933	
2005	Masculino	42	522	1.027	984	1.401	1.159	891	1.223	1.193	853	451	566	12.992	
	Feminino	74	788	1.915	1.533	1.904	1.266	844	935	680	371	161	140	13.668	
	Total	116	1.310	2.942	2.517	3.305	2.425	1.735	2.158	1.873	1.224	612	706	26.660	
2010	Masculino	73	568	1.508	1.633	2.227	1.537	1.100	1.417	1.146	829	341	443	17.265	
	Feminino	95	983	3.227	3.141	3.722	2.002	1.150	1.166	823	415	130	166	23.316	
	Total	168	1.551	4.735	4.774	5.949	3.539	2.250	2.583	1.969	1.244	471	609	40.581	
2015	Masculino	82	559	1.649	1.852	2.774	1.835	1.213	1.558	1.165	829	376	315	18.774	
	Feminino	97	1.025	4.076	4.369	6.037	3.000	1.609	1.579	999	523	159	121	31.265	
	Total	179	1.584	5.725	6.221	8.811	4.835	2.822	3.137	2.164	1.352	535	436	50.039	
Total Geral		1.390	12.581	29.361	25.562	29.897	20.240	16.667	18.093	14.532	9.069	5.777	3.916	230.692	

Fonte: Elaborada pelo autor com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

APÊNDICE I – Ocupação por CBO*, no período de 1985 a 2000, por gênero

Ano	Gênero	Técnico de contabilidade	Contador, em geral	Auditor contábil	Técnico de controladoria	Outros contadores	Auditor geral	Professor de contabilidade (ensino superior)	Chefe de escritório (contabilidade)	Chefes intermediários de contabilidade e finanças	Auxiliar de contabilidade	Auxiliares de contábil, caixas e trabalhadores assemelhados	Total
1985	Masculino	1.929	1.716	454	1	803	1	98	1.315	3.260	4.403	5.986	19.966
	Feminino	693	356	52	-	203	-	14	240	1.124	3.573	6.532	12.787
Total		2.622	2.072	506	1	1.006	1	112	1.555	4.384	7.976	12.518	32.753
1990	Masculino	2.171	2.303	846	4	947	1	138	1.345	2.594	5.421	5.857	21.627
	Feminino	938	765	242	-	274	1	19	426	1.160	6.069	6.658	16.552
Total		3.109	3.068	1.088	4	1.221	2	157	1.771	3.754	11.490	12.515	38.179
1995	Masculino	2.214	2.026	244	35	342	234	122	689	1.007	5.250	4.151	16.314
	Feminino	1.174	696	48	14	149	55	29	362	456	7.312	5.528	15.823
Total		3.388	2.722	292	49	491	289	151	1.051	1.463	12.562	9.679	32.137
2000	Masculino	1.851	1.456	173	99	389	211	127	584	941	4.211	4.204	14.246
	Feminino	1.194	647	48	58	190	44	35	361	657	5.880	6.003	15.117
Total		3.045	2.103	221	157	579	255	162	945	1.598	10.091	10.207	29.363
Total Geral		12.164	9.965	2.107	211	3.297	547	582	5.322	11.199	42.119	44.919	132.432

Fonte: Elaborada pelo autor com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

* Ocupações conforme CBO 94.

APÊNDICE J – Ocupação de contadores, por CBO*, no período de 2005 a 2015, por gênero

Ano	Gênero	Professor de Contabilidade	Auditor (Contadores e afins)	Contador	Perito Contábil	Técnico de Contabilidade	Chefe de Contabilidade	Consultor Contábil	Auxiliar de Contabilidade	Total
2005	Masculino	327	810	3.259	11	2.174	648	153	5.837	13.219
	Feminino	111	378	2.163	5	1.590	509	70	9.035	13.861
	Total	438	1.188	5.422	16	3.764	1.157	223	14.872	27.080
2010	Masculino	338	1.065	5.394	18	2.110	423	344	7.573	17.265
	Feminino	142	681	4.600	24	1.987	582	203	15.097	23.316
	Total	480	1.746	9.994	42	4.097	1.005	547	22.670	40.581
2015	Masculino	349	1.359	6.364	21	1.666	404	348	8.263	18.774
	Feminino	164	1.055	7.498	32	1.935	431	355	19.795	31.265
	Total	513	2.414	13.862	53	3.601	835	703	28.058	50.039
Total Geral		1.431	5.348	29.278	111	11.462	2.997	1.473	65.600	117.700

Fonte: Elaborada pelo autor com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

* Ocupações conforme CBO 2002.