

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA – UFU  
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACIC  
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**ANDRESSA OLIVEIRA RODRIGUES**

**Minorias sociais no curso de Ciências Contábeis: uma análise do perfil dos estudantes de  
graduação**

**UBERLÂNDIA**

**2021**

**ANDRESSA OLIVEIRA RODRIGUES**

**Minorias sociais no curso de Ciências Contábeis: uma análise do perfil dos estudantes de graduação**

Iniciação Científica apresentada ao Programa de Educação Tutorial (PET) do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia.

**Orientadora:** Profa. Dra. Camilla Soueneta Nascimento Nganga

**UBERLÂNDIA**

**2021**

## RESUMO

Ao se adentrar no ambiente contábil, encontra-se um perfil padronizado e conservador de profissionais: homens, héteros, brancos. No entanto, como em qualquer outro ambiente, a contabilidade também conta com atuais e futuros profissionais de grupos minoritários: mulheres, negros, LGBTs e pobres. A fim de explorar a dinâmica das minorias sociais na graduação em contabilidade, a pesquisa, com abordagem descritiva, conta com informações coletadas via formulário online, que investiga como os estereótipos da profissão contábil podem influenciar a carreira e a trajetória acadêmica dos estudantes de Ciências Contábeis de grupos minoritários. Nesse sentido, o Fenômeno Impostor conduz a análise substancial do desempenho e das dificuldades enfrentadas por esses estudantes. A partir dos resultados, percebe-se que os sentimentos impostores estão fortemente presentes no imaginário contábil e perpassam a carreira dos grupos minoritários da área, sugerindo até mesmo uma ausência de reflexão da temática no contexto geral da profissão, por parte dos próprios grupos minoritários e demais sujeitos.

Palavras-Chave: Estereótipos; Gênero; Fenômeno Impostor; Minorias Sociais; Glass Ceiling.

## 1. INTRODUÇÃO

A temática de minorias sociais protagoniza vastas pesquisas e discussões no Brasil. O termo “minorias” se refere à um grupo que se encontra em desvantagem social em relação a outro grupo majoritário e, quase sempre, enfrentam tratamento discriminatório deste grupo. À título de exemplo, temos como minorias sociais os negros, as pessoas LGBT, as mulheres, a população pobre, etc. Nesse sentido, os grupos minoritários estão constantemente reivindicando direitos, visibilidade e respeito, haja vista que a discriminação é estrutural na sociedade (CHAVES, 1971).

Os estereótipos que circundam a área da Contabilidade apontam para o perfil do profissional contábil sendo homem, branco e heterossexual (SILVA, 2016; HAYNES, 2016; NGANGA; CASA NOVA; ROPERS, 2020). No contexto da Contabilidade, analisam-se as minorias sociais à luz da teoria da Síndrome do Impostor (FERREIRA; ALVES, 2018; ALVES; FERREIRA; BONFIM, 2019; MATOS, 2014); ao *glass ceiling* (SILVA, 2016; SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015; SILVA; SILVA, 2018; HULL; UMANSKY, 1997); e a estereótipos (RUMENS, 2015; KIM, 2002; FERREIRA, 2007; HAYNES, 2016; HULL; UMANSKY, 1997; SILVA; SILVA, 2018; SANTOS; MELO, 2020; NGANGA; CASA NOVA; ROPERS, 2020). Esses estudos tiveram como sujeitos pesquisados professores (as), graduandos (as) e pós-graduandos (as).

No contexto acadêmico, é possível observar diversos indivíduos inseridos neste contexto, surgindo a possibilidade de que vivências negativas possam afetar a jornada acadêmica desses grupos minoritários em relação à autoestima intelectual; autoconfiança; motivação para continuar os estudos e para o planejamento de carreira e relacionamentos interpessoais.

Nesse sentido, a discussão acerca das vivências de grupos minoritários, bem como a relação das teorias citadas com possíveis sentimentos negativos é pertinente na Academia Contábil. As eventuais exigências de se adequar à um padrão podem afetar a trajetória destes sujeitos, e, dessa forma, é importante disseminar essa discussão com implicações para o ambiente acadêmico e o desenvolvimento da sociedade.

O presente artigo tem como objetivo geral identificar e analisar a influência de sentimentos impostores e estereótipos em relação à gênero, raça e sexualidade nas experiências acadêmicas de estudantes de Ciências Contábeis que pertencem a grupos minoritários. A pesquisa tem por objetivos específicos:

- a. Mapear o perfil dos estudantes de Ciências Contábeis do Estado de Minas Gerais, a fim de identificar as minorias sociais inseridas no curso;
- b. Identificar sentimentos impostores e comparar os perfis dos estudantes, a fim de investigar as experiências entre os grupos minoritários;
- c. Identificar se as experiências dos estudantes de grupos minoritários e os estereótipos do curso ameaçam possíveis barreiras em suas trajetórias.

Como pontuado por Ferreira (2007), sabe-se que os grupos minoritários estão inseridos em todas as áreas profissionais, porém, a discriminação em ambientes conservadores pode ser forte e decisiva na carreira desses sujeitos. Sendo assim, é importante analisar até que ponto o contexto no qual esses indivíduos encontram-se inseridos, impacta nas vivências ao focar nas experiências dentro desse ambiente.

O preconceito existe em qualquer âmbito profissional, porém há lugares em que a presença de minorias sociais se encontra em maior concentração, o que pode influenciar positivamente nas vivências desses grupos. Em contrapartida, as minorias sociais que estão inseridas em ambientes conservadores podem sofrer um processo de fechamento e exclusão que as impedem de socializar, podendo prejudicar os relacionamentos interpessoais e a autoconfiança (SILVA, 2016).

É congruente compreender as barreiras enfrentadas por grupos minoritários inseridos em ambientes em que se sentem pouco aceitos, onde é preciso conviver com grupos que são mais aceitos ou que se encontram dentro do padrão imposto. É importante analisar também como esses grupos superam as desigualdades, como são afetados por isso e se existem apoios no ambiente acadêmico que os ajudem a lidar com tais dificuldades.

Espera-se que esta pesquisa possa contribuir com os estudos de minorias sociais nos cursos de Ciências Contábeis, sendo uma temática pouco estudada no contexto brasileiro. Essas contribuições podem ajudar a dar mais espaço e visibilidade a esses grupos, combater a discriminação em ambientes “tradicionalistas”, conscientizar e promover políticas de inclusão. A pesquisa poderá também auxiliar os profissionais da área, como gestores, coordenadores, professores, e demais agentes a pensarem na responsabilidade social e lidarem com a presença desses indivíduos, visando repensar a representatividade e a implementação de ações significativas que agreguem positivamente às experiências desses grupos minoritários, considerando a grande diversidade do Brasil.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Ao explorar a literatura, é possível encontrar análises teóricas que questionam a construção do ambiente contábil baseado em um padrão normativo, bem como seus efeitos para as minorias sociais (SILVA, 2016; HAYNES, 2016; NGANGA; CASA NOVA; ROPERS, 2020; ALVES; FERREIRA; BONFIM, 2019; MATOS, 2014). O referencial teórico terá enfoque no Fenômeno Impostor, nos estereótipos, no *glass ceiling* e nas minorias sociais, será abordado como as mulheres, LGBTs e a população negra bem sucedidas atribuem seu sucesso à sorte e às coisas externas, nunca a seus esforços, veremos que a raiz da contabilidade foi construída no padrão masculino haja vista que até mesmo a admissão de mulheres está pautada na falta de contadores homens à princípio, o que ocasionou no questionamento constante da qualidade do serviço das contadoras, assim como da população negra e LGBT – estando à margem do padrão da profissão (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015; HULL; UMANSKY, 1997; LEHMAN, 1992). Os efeitos da falta de credibilidade são constatados ao analisar o estudo do Fenômeno do Impostor e ainda o *glass ceiling* que escancara a dificuldade de exercer uma profissão que não considera as demandas das mulheres, trazendo à tona a desigualdade de gênero (SILVA; SILVA, 2018; HOANG, 2013; FERREIRA; ALVES, 2018; ALVES; FERREIRA; BONFIM, 2019; MATOS, 2014).

### 2.1. Fenômeno Impostor

O Fenômeno Impostor (FI) deriva do estudo de Clance e Imes (1978), e aborda sentimentos de insegurança e dúvida em mulheres bem-sucedidas em relação às próprias competências e sucessos. Segundo Matos (2014), os chamados impostores, subestimam a própria capacidade cognitiva, acreditando ser superavaliada por outras pessoas, e atribuem suas realizações à sorte. O estudante pode se sentir medíocre, desqualificado, incompetente e estúpido, sendo que esses sentimentos frequentemente transcendem sua carreira acadêmica, profissional, e até sua vida pessoal (HOANG, 2013). As mulheres que provam sentimentos impostores acreditam que não são brilhantes e não merecem a posição que ocupam, mesmo que sejam profissionais respeitadas e reconhecidas por sua excelência (CLANCE; IMES, 1978).

Clance e Imes (1978) trabalharam durante 5 anos em psicoterapia individual e interações em grupo com mais de 150 mulheres altamente bem-sucedidas. As autoras constatam que o Fenômeno Impostor ocorre com mais frequência e intensidade em mulheres do que em homens.

As mulheres tendem a atribuir seus sucessos a razões temporárias e causas externas, enquanto os homens são propensos a atribuir seus sucessos ao fator interno de habilidade e à qualidade inerente a si mesmos. Por outro lado, as mulheres frequentemente explicam o fracasso com a falta de habilidade, enquanto os homens atribuem o fracasso à falta de sorte. Além disso, as mulheres têm expectativas mais baixas que os homens, elas produzem um ciclo de autoperpetuação. Isto significa que se o sucesso é atribuído a algum fator temporário, então as expectativas futuras permanecem inalteradas (DEAUX, 1976 apud CLANCE e IMES, 1978).

Clance e Imes (1978) ressaltam que o problema se encontra nas expectativas sociais, visto que se a mulher reconhecesse sua inteligência, ela estaria indo contra as opiniões perpetuadas pela sociedade. Apesar disso, existem fortes tentativas (embora malsucedidas) de superar as crenças impostoras por parte das mulheres. O ciclo é se preocupar com inteligência, trabalhar arduamente, obter bom desempenho e bons sentimentos temporários.

No contexto acadêmico, sentimentos impostores podem desestabilizar atitudes cooperativas, que podem influenciar o desempenho da instituição de ensino, dos colegas e do indivíduo. As preocupações são pertinentes ao ensino superior, por serem fatores influenciadores dos processos de ensino-aprendizagem, podendo acarretar em profissionais com limitações e um ambiente menos proveitoso. O Fenômeno Impostor está vinculado a eficácia organizacional das instituições de ensino, considerando sua influência na trajetória e nas perspectivas do discente em relação ao curso. O ambiente profissional também enfrenta problemas, visto que os sentimentos impostores afetam o comportamento e interação com o ambiente e as pessoas ao redor. O mercado de trabalho deseja atitudes voluntárias positivas, engajamento e colaboração. É essencial que as habilidades desenvolvidas na graduação se alinhem com o esperado pelo mercado (MEURER; COSTA, 2020).

## **2.2. Estereótipos na Contabilidade e o *glass ceiling***

Além da visão tradicional do estereótipo negativo do profissional contábil, centrado em números, para uma imagem moderna de homem de negócios, criativo e proativo (LEAL et al., 2014; AZEVEDO, 2010), historicamente, as mulheres ocupam posições baseadas na submissão. São enquadradas como esposas, domésticas, voltadas ao lar e ao marido, aos filhos e à procriação, sem possibilidade de exercer cargos remunerados, no máximo lhes eram permitidas posições operacionais.

Assim, portanto, se dá a construção do estereótipo em torno da figura da mulher que, ao ser perpetuado e reproduzido, influencia diretamente na inserção social e profissional. Além

disso, as mulheres que se movimentam para assumir os valores ocupacionais masculinos na profissão são mais bem-sucedidas, o que leva à conclusão de que a contabilidade reflete as desigualdades não apenas estruturais, mas também profissionais de gênero ainda existentes na contemporaneidade (SILVA; SILVA, 2018).

A visão historicamente construída de que cargos elevados são para homens (viris e competentes) permanece fortemente viva no imaginário do exercício contábil (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015). Os espaços profissionais da contabilidade ainda não conseguiram exercer a equidade de cargos e salários para homens e mulheres. Apesar de a presença profissional das mulheres contadoras avançar em termos numéricos, os desafios persistem e elas ainda se identificam com os valores culturais “masculinos” da profissão, e enfrentam dificuldades para assumirem altos cargos nas organizações, o que dificulta o seu processo de igualdade e perpetua a desigualdade de gênero no ambiente profissional. Nesse sentido, nota-se que a desigualdade de gênero foi mascarada pelo chamado fenômeno *glass ceiling*, que significa teto de vidro (SANTOS; MELO, 2020).

A jornada de trabalho excessiva e a inflexibilidade na maioria das empresas de contabilidade apontam para a grande dificuldade de conciliar carreira e vida pessoal (casa, filhos etc.). As empresas continuam a adotar uma cultura machista, principalmente em relação ao regime de trabalho, e isso restringe as escolhas das mulheres contadoras, uma vez que é considerado impossível alcançar um *work-life balance* nessas condições de trabalho (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015). Nganga, Casa Nova e Ropers (2020), identificaram vivências desafiadoras das mulheres em relação ao âmbito acadêmico, as autoras ressaltam que há a masculinização dos ambientes. Além da pressão por ser mulher em um ambiente masculinizado, é recorrente situações de piadas, preconceitos e estereótipos. Isso também indica a presença do fenômeno do teto de vidro no cotidiano dessas mulheres.

Mulheres vivem sob o poder do preconceito e da segregação desde muito tempo. Apesar da inserção gradativa em espaços historicamente reservados aos homens, as mulheres ainda sofrem reflexos do machismo histórico, tanto de forma visível, quanto de forma sutil (ALVES; FERREIRA; BONFIM, 2019).

Embora mudanças tenham sido feitas nas estruturas familiares, possibilitando a entrada das mulheres no mercado de trabalho e a desconstrução da visão de que esse ofício não combina com as características “inatas” femininas, o *glass ceiling* se mantém forte nas organizações das empresas de forma evidente. Não obstante, para se pensar em um ambiente profissional mais justo no que diz respeito às questões de gênero, as empresas devem se atentar em seu formato para abarcarem as demandas das contadoras (maior remuneração, flexibilidade) e garantir

estabilidade em suas carreiras. Assim, se dá alguns passos para transpor esse teto de vidro inerente à desigualdade de gênero (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015).

É importante ressaltar que as pesquisas apontam para um viés focado na perspectiva estrutural de gênero ao tratar da segregação vertical (*glass ceiling*) nas empresas de contabilidade advinda de uma discriminação sistemática, que desfavorecem as mulheres por meio de políticas e práticas das estruturas organizacionais pautadas no poder e controle dando continuidade ao domínio masculino (HULL; UMANSKY, 1997).

Os dados estatísticos, analisados em diversos contextos do exercício contábil no mundo, denunciam, de fato, uma problemática com raízes profundas no contexto histórico das sociedades patriarcais. Certamente, adotar a visão estrutural da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho das mulheres contadoras nos faz pensar, de um modo mais amplo, no papel historicamente construído e atribuído ao gênero feminino, como diria Simone de Beauvoir (1980), “não se nasce mulher, torna-se mulher”.

### **2.3. Minorias Sociais**

Apesar de parcialmente invisibilizadas, as minorias sociais estão presentes na contabilidade como em quaisquer outras áreas. Por meio da contabilidade crítica, é possível encontrar alguns estudos a respeito. Alguns autores abordam questões de gênero, raça e sexualidade na contabilidade, trazendo estudos sobre diversidade, preconceito, padrões, dentre outras barreiras enfrentadas por grupos minoritários que estão inseridos na contabilidade.

Ferreira (2007) afirma que a discriminação e a intolerância contra minorias sociais ainda existem, refletindo-se em atos preconceituosos e causando barreiras em relação à ascensão profissional. A autora ressalta que a homossexualidade, por exemplo, pode ser vista como inferior, anormal e estranha, revelando padrões de comportamento não determinados pela sociedade. Atos de homofobia vêm da herança cultural brasileira, em que se tem a heterossexualidade como referência de normalidade. Apesar da atual situação social em que os grupos minoritários se encontram, é possível acompanhar os avanços advindos de lutas e mobilizações sociais, além disso, por meio de leis, exige-se respeito à diversidade e constante combate ao preconceito.

Neste sentido, é fato que os padrões heteronormativos impostos pela herança cultural brasileira vêm perdurando, visto que se pode enxergar padrões nos quesitos gênero, raça e sexualidade. Diante disso, Rumens (2015) aborda a ausência de estudos sobre contabilidade e sexualidade, o que é considerado bastante problemático, visto que a sexualidade aparenta não

ter relevância na área contábil, resultando numa visão distorcida da profissão: que o padrão é branco, homem e heterossexual. O autor ressalta que as perspectivas e experiências de grupos minoritários presentes na contabilidade devem ser consideradas visando buscar os mesmos privilégios da heteronormatividade. É importante se atentar às causas e efeitos das desigualdades sociais e como as mesmas impactam nas vidas da população LGBT.

Historicamente, os conflitos de gêneros restringem o acesso das mulheres à profissão contábil, a partir de 1870 inicia-se a tentativa de ingresso das mulheres enquanto contadoras, época na qual a profissão adequada para as mulheres era a matrimonial e a profissão contábil possuía o conceituado status de “respeitabilidade cavalheiresca”. A admissão de mulheres na profissão contábil se iniciou devido à escassez de contadores na época. A contabilidade é vista desde o início como uma profissão masculina, as mulheres eram percebidas como não sendo tão inteligentes quanto os homens e vistas como ameaças à qualidade da profissão (LEHMAN, 1992).

Rumens (2015) traz alguns exemplos de organizações contábeis que progrediram na gestão da diversidade no local de trabalho, mostrando o crescente comprometimento organizacional em eliminar os estereótipos conservadores presentes na contabilidade. Entretanto, tais ações não foram suficientes para a produção de mais estudos sobre o tema e para combater atos preconceituosos, a discriminação continua de forma menos aberta e os grupos minoritários ainda precisam seguir um certo tipo de padrão mais “aceitável”, baseado na heteronormatividade.

A problemática também se encontra igualmente presente na questão racial, as minorias étnicas e as mulheres são ambas vistas como “intelectualmente inferiores, incapazes de ser pessoas em circulação, emocionais, dependentes, imaturas e sexualmente ameaçadoras” (KIM, 2004). Nesse sentido, fica evidente que o preconceito é uma questão histórica e o progresso precisa ocorrer, a desigualdade é dolorosa e de difícil superação. Reflexões sobre a presença das minorias sociais na contabilidade, bem como sua invisibilidade tornam-se cada vez mais necessárias. A luta desses sujeitos permanece forte e é de extrema importância a colaboração coletiva de toda a sociedade, como também dos profissionais da área contábil.

### **3. ASPECTOS METODOLÓGICOS**

A pesquisa possui abordagem descritiva com aplicação de questionários a estudantes dos cursos de graduação em Ciências Contábeis de Instituições de Ensino Superior do estado de Minas Gerais. A pesquisa descritiva proporciona uma atuação prática por parte dos

pesquisadores, sendo uma das mais solicitadas por instituições de ensino, empresas comerciais, partidos políticos etc. Portanto, a proposta é de que a pesquisa sirva para apresentar uma nova visão do problema (GIL, 2008).

A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de questionários, respondidos por 113 estudantes de graduação em Ciências Contábeis do Estado de Minas Gerais. O questionário é dividido em três seções: a primeira seção consiste em identificar os perfis dos estudantes, por meio de questões demográficas, para que posteriormente seja possível verificar a participação dos respondentes inseridos em grupos minoritários. A segunda seção busca avaliar os sentimentos dos estudantes a partir de suas vivências e experiências no âmbito acadêmico por meio da escala CIPS (*Clance Impostor Phenomenon Scale*) proposta por Clance (1985) e adaptada do questionário elaborado por Ferreira e Alves (2018), que tem por objetivo questionar e mensurar sentimentos impostores percebidos pelos respondentes.

A CIPS detecta características impostoras possíveis de serem observadas clinicamente. A escala compõe-se um questionário com 20 afirmativas classificando os itens em escala *Likert*, que mensura o grau de identificação do respondente com determinados comportamentos e sentimentos a partir de um intervalo de cinco pontos, sendo: “1 = Não é verdade”; “2 = Raramente”; “3 = Às vezes”; “4 = Frequentemente”; e “5 = Muito verdadeiro”. A escala pode variar de 20 a 100 pontos, portanto, quanto mais alta a pontuação, mais intensas são as vivências e os sentimentos impostores dos respondentes (CLANCE, 1985 apud ALVES; FERREIRA; BONFIM, 2019).

Sendo assim, a escala considera que se o respondente atinge 40 pontos ou menos, há poucas características de Síndrome do Impostor. Entre 41 e 60 pontos, considera-se moderado. Entre 61 e 80 pontos, considera-se frequente. E acima de 81 pontos há intensas experiências impostoras (CLANCE, 1985 apud ALVES; FERREIRA; BONFIM, 2019).

A última seção do questionário contém 3 questões abertas referentes às percepções dos respondentes acerca dos possíveis estereótipos presentes na área e as respectivas barreiras que podem ser enfrentadas devido a esses padrões. Essa etapa permite também que o respondente deixe seu comentário de forma aberta e espontânea, caso deseje, a fim de abordar algo que o mesmo considere relevante.

O pré-teste do questionário foi enviado a 3 docentes da área contábil, 2 graduandas em Ciências Contábeis, 1 discente de Ciências Contábeis, 1 mestranda em Ciências Sociais e 1 graduanda em Ciências Sociais, objetivando verificar possíveis ajustes no questionário. Obteve-se o retorno dos questionários, e os respondentes apontaram sugestões de melhorias, como também dificuldades ao responder ao questionário, os quais foram devidamente ajustados.

O questionário da pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Uberlândia sob o nº 31835620.9.0000.5152, a fim de concernir os direitos humanos, e distribuído de forma remota. Por meio da Plataforma e-MEC, foram identificados os cursos de graduação em Ciências Contábeis em funcionamento no estado de Minas Gerais e, assim, os questionários foram enviados às coordenações dos cursos via e-mail, para que o instrumento seja direcionado aos estudantes matriculados no curso.

Para análise dos dados, nas duas primeiras etapas do questionário, foram realizadas análises descritivas (média, mediana, moda e desvio padrão). Na terceira etapa, será utilizada análise por *template* nas questões abertas.

#### **4. ANÁLISE DOS RESULTADOS**

As análises dos resultados foram realizadas baseando-se na literatura explorada, aliadas às teorias anteriormente estudadas. A amostra foi constituída por 113 respondentes. O questionário aplicado na coleta de dados foi dividido em três seções, a primeira analisa o perfil demográfico dos respondentes, a fim de mapear e filtrar o foco das análises. A segunda seção constitui a escala CIPS, criada por Clance e Imes (1978), que tem como principal objetivo medir o grau de sentimentos impostores em cada indivíduo. Por fim, a terceira seção buscou coletar informações que não puderam ser abordadas nas demais seções, como a opinião e a visão dos estudantes em relação à existência de estereótipos na área contábil, como também a presença de grupos específicos de indivíduos que podem não se encaixar em determinado perfil esperado da profissão, além de possíveis barreiras ao progredir na vida acadêmica e carreira profissional. Desta forma, a análise foi realizada seguindo a mesma estrutura do questionário, com o objetivo de segregar as informações para explorar de forma específica os objetivos propostos pela pesquisa.

##### **4.1 Perfil dos Estudantes de Contabilidade**

Considerando 113 respostas válidas e completas, a amostra foi composta por estudantes de graduação em Ciências Contábeis de Instituições de Ensino Públicas e Privadas do Estado de Minas Gerais. A amostra está representada por 63% dos participantes sendo do gênero feminino e 36% do gênero masculino. A maioria dos respondentes (63%) estão na faixa etária de 18 a 24 anos. Quanto ao contexto educacional, 84% pertencem às Instituições Públicas de Ensino, sendo que 13% dos participantes são de baixa renda e 60% cursaram o ensino médio

em instituições públicas. Além disso, 48% estão no curso de graduação em ciências contábeis há mais de 1 ano, 38% não possuem quaisquer experiências profissionais e 40% possuem experiência na área contábil.

A população preta representa 6% da amostra, e 38% dos respondentes identificam-se como pardos, compondo a análise dos participantes negros da amostra. 19% dos estudantes se enquadram como LGBT, sendo 9% homossexuais e 10% bissexuais. A Tabela 1 demonstra o perfil dos respondentes.

Tabela 1: Análise descritiva da caracterização dos respondentes

<b>Variável</b>	<b>Possibilidade de Resposta</b>	<b>Quantidade (%)</b>
Idade	18 a 24 anos	62,83%
	25 a 39 anos	30,09%
	40 a 59 anos	7,08%
Cor/Raça	Amarelo	2,65%
	Branco	53,10%
	Pardo	38,05%
	Preto	6,19%
Gênero	Mulher	62,83%
	Homem	36,28%
	Prefiro não responder	0,88%
Sexualidade	Bissexual	9,73%
	Heterossexual	80,53%
	Homossexual	8,85%
	Outro (Assexual)	0,88%
Instituição de Ensino Atual	Privada	15,93%
	Pública	84,07%
Instituição que cursou Ensino Médio	Privada	39,82%
	Pública	60,18%
Tempo de Ingresso no Curso	Menos de 1 ano	21,24%
	De 1 a 3 anos	47,79%
	De 3 a 5 anos	20,35%
	Mais de 5 anos	10,62%
Experiência Profissional	Sim	61,95%
	Não	38,05%
Experiência na área Contábil	Sim	64,29%
	Não	35,71%
Renda mensal familiar	Até 1 salário mínimo	13,27%
	De 1 a 3 salários mínimos	34,51%

De 3 a 5 salários mínimos	22,12%
Acima de 5 salários mínimos	30,09%

---

Fonte: Dados da Pesquisa

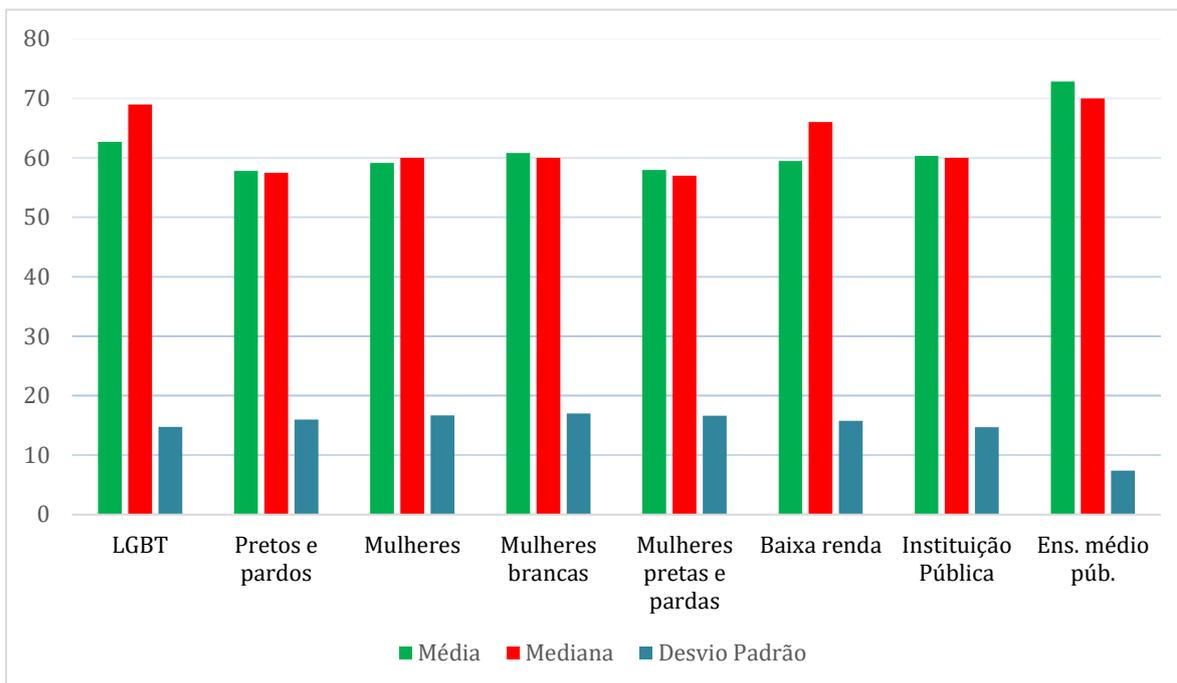
Para as análises estatísticas, foram calculadas média, mediana e desvio padrão das pontuações obtidas na escala CIPS (CLANCE; IMES, 1978) para cada variável explorada. Portanto, a análise foi dividida entre os distintos grupos, explorando separadamente os grupos minoritários de gênero, raça, sexualidade, e também os grupos de pessoas de baixa renda, estudantes do ensino público e que cursaram o ensino médio em escola pública.

Na análise da terceira seção, foi possível perceber que os respondentes, heterossexuais, consideram que caso existam quaisquer barreiras a serem enfrentadas, seja pelo perfil do estudante ou sua condição social, essas dificuldades podem ser facilmente enfrentadas, apenas com esforço e dedicação. Opinião que contradiz os resultados analisados no estudo, em que grupos minoritários, principalmente a população LGBT, apresentam maiores pontuações na escala CIPS, demonstrando sentimentos impostores moderados a frequentes.

#### **4.2 Sentimentos impostores e as minorias sociais**

A segunda seção do questionário permitiu avaliar o grau de sentimento impostor percebidos pelos estudantes de contabilidade, a fim de investigar sentimentos impostores advindos de diversas condições sociais entre os grupos minoritários. O Gráfico 1 trata-se de uma análise geral e resumida que ilustra as médias, medianas e desvio padrão dos respondentes que se enquadram como grupos minoritários.

Gráfico 1 – Análise do Grau de Sentimento Imposto – Grupos Minoritários



Fonte: Dados da Pesquisa

A análise realizada indica que os grupos minoritários se dividiram entre os níveis moderado e frequente. O grupo que apresentou maiores médias e medianas de características impostoras foram os estudantes homens negros LGBT, com uma média de 68 pontos, que apresenta sentimentos frequentes. As pessoas pretas e pardas, apresentaram uma média de 58 pontos, o que representa sentimentos moderados. Já o grupo de estudantes que se identificaram como LGBT, obteve uma média de 63 pontos, significando sentimentos frequentes. Nenhum grupo minoritário apresentou sentimentos impostores intensos.

A seguir, foi realizada a análise desmembrada dos grupos de gênero: mulheres, mulheres negras, mulheres brancas e mulheres LGBT. Grupos de pessoas negras, pessoas negras LGBT, homens negros LGBT e mulheres negras LGBT. Para a análise da sexualidade, separam-se também o grupo de pessoas LGBT, pessoas homossexuais, bissexuais, homens LGBT e mulheres LGBT. E por fim, foram analisados os grupos de pessoas de baixa renda, que cursaram o ensino médio em escola pública e estudantes de instituições públicas de ensino.

#### 4.2.1 Gênero

Iniciando pela análise de gênero, separa-se as análises pelas mulheres negras, mulheres brancas e as mulheres LGBT. A amostra resultou em 71 mulheres, sendo 30 mulheres negras, 38 mulheres brancas e 9 mulheres LGBT. A tabela 2 apresenta as pontuações obtidas na escala CIPS pelos grupos das mulheres, contendo as médias, medianas e desvio padrão das análises.

Tabela 2: Análise de gênero na escala CIPS

<b>Grupo</b>	<b>N</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Mulheres	71	59	60	17
Mulheres Negras	30	58	57	17
Mulheres Brancas	38	61	60	17
Mulheres LGBT	9	60	61	17

Fonte: Dados da Pesquisa

As mulheres, de modo geral, apresentaram uma média de 59 pontos na escala CIPS, o que representam sentimentos impostores moderados. As mulheres negras também apresentaram sentimentos moderados, com média de 58 pontos, concomitante com as mulheres LGBT, com média de 60 pontos. Todos esses grupos de mulheres apresentaram pontuações bem próximas à níveis frequentes de sentimentos impostores. Já as mulheres brancas, demonstraram sentimentos frequentes, com média de 61 pontos.

Assim, percebe-se que as mulheres, tanto brancas, negras e LGBT, encontram-se em níveis de moderado a frequente do fenômeno impostor, em consonância com a literatura explorada (CLANCE; IMES, 1978; FERREIRA; ALVES, 2018; ALVES; FERREIRA; BONFIM, 2019; MATOS, 2014). É válido lembrar que as mulheres, independente do nível de qualificação, podem enfrentar processos de fechamento que empecilham ao alcançar sucesso em espaços de prestígio (SILVA, 2016).

#### 4.2.2 Raça

Para a análise de raça, separa-se as pessoas negras das pessoas negras LGBT, analisando também separadamente os homens e mulheres negros (as) LGBT. A amostra de pessoas negras foi composta por 50 estudantes pretos e pardos, sendo 13 pessoas negras LGBT. De 13 pessoas, obteve-se 8 homens negros LGBT e 5 mulheres negras LGBT. A tabela 3 apresenta as pontuações obtidas na escala CIPS pelos grupos das pessoas negras, negros (as) LGBT, homens e mulheres negras LGBT, contendo as médias, medianas e desvio padrão dos grupos.

Tabela 3: Análise de raça na escala CIPS

<b>Grupo</b>	<b>N</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Negros(as)	50	58	58	16
Negros(as) LGBT	13	67	70	13
Homens Negros LGBT	8	68	70	11
Mulheres Negras LGBT	5	66	69	18

Fonte: Dados da Pesquisa

As 50 pessoas negras analisadas apresentaram sentimentos impostores moderados, com média de 58 pontos. Os demais grupos, de pessoas negras LGBT, homens e mulheres negros LGBT, apresentaram sentimentos frequentes, com médias de 67, 68 e 66 pontos, respectivamente.

A população negra da amostra apresenta maiores níveis de sentimentos impostores em relação às mulheres, demonstrando níveis mais frequentes do que moderados. Tais níveis trazem à tona as reflexões de que esses grupos minoritários, em determinados momentos, talvez precisem “mascarar suas identidades” para se sentirem confortáveis e valorizados (NGANGA, 2019).

#### 4.2.3 Sexualidade

Ao analisar a sexualidade dos participantes da amostra, identifica-se 21 pessoas que se identificam como LGBT, sendo 10 homossexuais e 11 bissexuais. Analisa-se também de forma segregada os estudantes homens LGBT, que totalizaram 12 respondentes. A tabela 4 mostra as pontuações obtidas na escala CIPS pelos grupos de pessoas LGBT, homossexuais, bissexuais e homens LGBT, separadamente, com as médias, medianas e desvio padrão.

Tabela 4: Análise de sexualidade na escala CIPS

<b>Grupo</b>	<b>N</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Desvio Padrão</b>
LGBT	21	63	69	15
Homossexuais	10	64	67	12
Bissexuais	11	62	69	17
Homens LGBT	12	65	70	13

Fonte: Dados da Pesquisa

Analisando a amostra LGBT, todo o grupo demonstra sentimentos impostores frequentes, com média de 63 pontos. Sendo que o grupo de homossexuais apresenta maior pontuação: média de 64 pontos, enquanto o grupo de bissexuais, 62 pontos. Com níveis levemente acima, os homens LGBT apresentaram média de 65 pontos na escala CIPS.

A partir das pontuações analisadas dos grupos de pessoas LGBT, pode-se lembrar que algumas barreiras como a discriminação, homofobia e estereótipos negativos, podem ser enfrentadas por esses grupos, no contexto da contabilidade e mercado de trabalho (FERREIRA, 2007). Além disso, o ideal está mais próximo da heterossexualidade, sendo a homossexualidade considerada uma anomalia, além de ilegítima e “vedada” de ser exposta, sendo vista apenas como uma “transgressão” perante a sociedade (FERREIRA, 2007).

#### 4.2.4 Baixa Renda

Por último, foi realizada a análise da amostra de pessoas “pobres”, a fim de verificar se os impactos do contexto econômico se aproximam do contexto social. Foram analisados os respondentes de baixa renda, estudantes que cursaram o ensino médio em escola pública, discentes que estudam em instituições públicas de ensino, além de estudantes que cursaram ambos (ensino médio e graduação) em instituições públicas. A tabela 5 mostra as pontuações desses grupos obtidas na escala CIPS de sentimentos impostores.

Tabela 5: Análise do contexto econômico na escala CIPS

<b>Grupo</b>	<b>N</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Desvio Padrão</b>
Baixa Renda	15	59	66	16
Escola pública	68	57	55	15
IES Pública	95	59	60	16
Escola pública x IES Pública	53	60	61	15

Fonte: Dados da Pesquisa

Os grupos de estudantes de baixa renda, escola pública e instituição superior pública, apresentaram níveis moderados de sentimentos impostores, com médias de 59, 57 e 59, respectivamente. Além disso, os estudantes que cursaram o ensino médio em escola pública e cursam a graduação em instituições públicas de ensino, também apresentaram níveis moderados, com média de 60 pontos, pontuação mais próxima de sentimentos frequentes.

Apesar dos resultados obtidos pela escala CIPS, é importante considerar que o meio acadêmico pode ser um meio de segregação de grupos sociais considerados menos favorecidos, podendo esses grupos ter sua autoeficácia abalada e tendendo ao fenômeno impostor (MATOS, 2016).

### 4.3 Estereótipos

Por fim, a última seção do questionário buscou coletar e avaliar a visão dos estudantes em relação a possíveis estereótipos que possam suceder na área contábil, tanto na academia, quanto no mercado de trabalho. Para isso, foram realizadas três perguntas abertas a fim de permitir que os respondentes abordassem questões que não puderam ser expressas nas primeiras seções do questionário. Essa seção questiona a opinião dos estudantes acerca da existência de padrões de perfis na área contábil em que determinados grupos possam não se encaixar, como também possíveis barreiras que possam surgir advindas de possíveis estereótipos.

A opinião é diversificada. Em geral, os participantes consideraram que na área contábil não existem estereótipos ou padrões pré-estabelecidos em que certas pessoas podem não se encaixar, ou que podem ser imperceptíveis e incapazes de intervir na carreira, na vida acadêmica e nas relações interpessoais de um indivíduo. Alguns discentes que conseguiram perceber certas barreiras, consideraram que a “força de vontade” pode ser suficiente para superar tais dificuldades, que é “normal” situações de preconceito na atual sociedade em que vivemos, e até mesmo que os contadores e contadoras possam apenas se sentir “vulneráveis” pela “pressão” e “cobrança” existentes na contabilidade.

Como exemplo, uma mulher bissexual afirma que “qualquer pessoa pode se encaixar, o que pode fazer a diferença é foco e determinação”, a mesma ainda afirma acreditar que “vários profissionais passam por barreiras e desafios relacionados a sua carreira”, assim considerando que, caso existam quaisquer padrões pré-estabelecidos, são irrelevantes para a determinação da trajetória acadêmica e profissional.

Em contrapartida, os discentes que consideraram não haver quaisquer indícios de estereótipos ou opressão, acreditam também que “todos temos a mesma capacidade”, defendem a “meritocracia”, partindo da opinião de que o próprio sucesso “só depende de si mesmo”, sendo importantes apenas as próprias “habilidades”. Além disso, qualquer pessoa que se sinta deslocada pode “se encaixar”, visto que na contabilidade “há espaço para todos” e “todos se encaixam ali”, assim, para que não existam barreiras, basta ter “foco e determinação”.

Dessa forma, outra mulher bissexual considera que “identificar você mesmo, suas dificuldades, seus erros e acertos dentro da vivência de outras pessoas também inseridas num contexto parecido com o seu normaliza e quebra a imagem perfeitamente robótica que a gente tenta alcançar individualmente”. Trazendo um adendo à importância da presença de indivíduos inseridos num mesmo contexto social.

De modo geral, os respondentes que consideram não existir quaisquer barreiras que possam ser enfrentadas por grupos minoritários, obtiveram baixas pontuações na escala CIPS, apresentando níveis de sentimentos impostores de baixo a moderado. Além disso, todos esses participantes se identificam como heterossexuais.

Apesar de tais considerações, alguns discentes puderam enxergar que “pessoas de baixa renda e mulheres com filhos” podem ser afetadas na trajetória profissional, sendo “velado” o preconceito de “gênero e cor” e a “cobrança por gênero”. Além disso, considera-se também a possibilidade de “se identificar com pessoas inseridas num contexto parecido” e buscar melhorias através disso. Esses discentes apresentaram maiores níveis de sentimentos impostores, de acordo com a escala CIPS.

Em sua maioria, os participantes consideraram que não existem barreiras que possam ser enfrentadas por um grupo específico de pessoas, no contexto da contabilidade. Em inúmeros momentos, foram abordados aspectos de que só é preciso “determinação”, “esforço”, “interesse” e “estudar muito”, já que o “conhecimento é uma conquista própria”.

Apesar de não ser compreendido por todos, pelo contexto em que cada indivíduo participante da pesquisa esteja inserido, o fato é que a atuação das mulheres se encontra em níveis hierárquicos mais baixos dentro do ambiente contábil, a mulher pode não conseguir obter o mesmo sucesso que o homem em sua carreira profissional, considerando seu papel de cuidar da família, casa e filhos (FERREIRA, 2007).

A tendência é que as prioridades sejam a vida pessoal, o lar e a responsabilidade familiar, ocasionando em um entrave para conciliar as responsabilidades domésticas com as responsabilidades profissionais (FERREIRA, 2007). Além disso, é importante lembrar que a situação de mães acadêmicas pode ser desafiadora, considerando a conciliação das atividades dentro e fora da academia (NGANGA, 2019).

Ademais, os resultados do estudo vão de encontro com alguns dos resultados explorados em literaturas anteriores (AZEVEDO, 2010; BORMAN; OVERMAN, 2004; FERREIRA, 2007; LEAL et al., 2014; MATOS, 2014). Os elevados níveis de experiências impostoras percebidos nos grupos minoritários, podem representar certo nível de “insegurança” sentido pelos mesmos em relação a profissão contábil, o que poderá resultar em barreiras a serem enfrentadas em suas trajetórias acadêmicas e profissionais.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo identificar e analisar a influência de sentimentos impostores e estereótipos em relação à gênero, raça e sexualidade nas experiências acadêmicas de estudantes de Ciências Contábeis que pertencem a grupos minoritários. Os objetivos específicos buscaram mapear o perfil dos estudantes de Ciências Contábeis do Estado de Minas Gerais, a fim de identificar as minorias sociais inseridas no curso; para, assim identificar sentimentos impostores e comparar os perfis dos estudantes, a fim de investigar as experiências entre os grupos minoritários; e por fim, identificar se as experiências dos estudantes de grupos minoritários e os estereótipos do curso ameaçam possíveis barreiras em suas trajetórias.

A coleta de dados se deu pela aplicação de questionários online contendo 113 estudantes de contabilidade de instituições de ensino de Minas Gerais. O questionário, contendo três seções, permitiu mapear o perfil dos estudantes, investigar sentimentos impostores pela escala CIPS (CLANCE; IMES, 1978) e coletar opiniões pessoais desses estudantes acerca de possíveis estereótipos e barreiras enfrentadas por grupos minoritários.

As análises trazem reflexões em relação ao perfil dos estudantes, visto que o público participante em sua maioria, consideram sequer existir grupos minoritários que podem não se encaixar no mesmo perfil ou no perfil esperado do profissional contábil, em que a grande maioria da população está acostumada a interpretar.

Além disso, é preciso considerar também que o fato de sequer serem enxergados e reconhecidos, tampouco considerados menos privilegiados, poderá inibir que grupos minoritários se expressem, se sintam confortáveis e se “encaixem” no ambiente contábil. O que pode dificultar nas pesquisas sobre o assunto, visto que haverá ausência desses indivíduos inseridos no contexto da contabilidade.

A partir da análise dos dados coletados, é importante repensar que as minorias sociais podem, de alguma forma, se sentirem segregadas e oprimidas no ambiente contábil, devido aos moderados e frequentes níveis de sentimentos impostores resultantes da coleta de dados. Considerando ainda o contexto histórico social brasileiro, onde apesar da diversidade, o preconceito e a discriminação são frequentes (IBGE, 2018).

Além disso, a renda e condição social também podem afetar a trajetória acadêmica dos estudantes de contabilidade. Os dados permitem concluir que, além das possíveis experiências negativas que determinados grupos minoritários possam enfrentar, tais barreiras não são enxergadas, notadas ou consideradas pelos demais grupos, que apenas consideram não existir ou focam na possibilidade de superar as dificuldades para além do contexto social e econômico.

A evolução do pensamento e reflexões não irá suceder ao ignorar a existência de possíveis segregações de perfis dos profissionais de contabilidade, a existência de (mínimos) grupos minoritários na área contábil e possíveis (inúmeras) dificuldades que possam ser enfrentadas por indivíduos inseridos em diversas condições sociais, sejam as mulheres, negros/as, LGBT e pobres.

Além de perceber os impactos dessas condições sociais, é necessário visibilizar estudantes pouco favorecidos. O que parece estar distante do atual contexto, visto que também seria necessário inicialmente a consciência, além da contribuição de estudantes, professores, e principalmente, profissionais contábeis inseridos no mercado de trabalho, onde podem ser sentidos “na pele” os efeitos dos possíveis padrões de profissionais.

Vale ressaltar que o Brasil carrega um conceito de país da diversidade, sendo étnica, social, humana, sexual, assim faz-se importante as políticas públicas (MATOS, 2016). Segundo o IBGE (2018), o combate às desigualdades sociais envolve o processo de desenvolvimento brasileiro, o Instituto constatou que apenas 29,9% dos cargos gerenciais são ocupados por pessoas negras. Além disso, 32,9% da população negra encontra-se abaixo das linhas de pobreza e a taxa de analfabetismo da população negra é de 9,1%. Por fim, na representação política do país, apenas 24,4% das pessoas que ocupam esses cargos, são negras.

A pesquisa possui algumas limitações devido à dificuldade na aplicação de questionários online e a impossibilidade de aplicar os questionários nas salas de aulas, bem como a realização de possíveis entrevistas com alguns indivíduos de grupos minoritários, dificuldades enfrentadas com a pandemia da COVID-19. Além disso, também considera-se como limitação o baixo número de respondentes (113), atentando ao corte da amostra com foco nos estudantes de Minas Gerais.

A partir da pesquisa explorada, sugere-se investigar de outras formas a percepção da sociedade em relação aos estereótipos da área contábil, pensando na hipótese se há efetivamente diferença de demais áreas, considerando o que alguns estudantes disseram. Sugere-se também como pesquisas futuras investigar de que forma os sentimentos impostores se relacionam com o contexto social, econômico e com as condições a quais grupos minoritários se enxergam. Para tanto, a coleta por meio de entrevista com cada indivíduo, buscando entender toda a experiência vivida em sua trajetória acadêmica e profissional, poderia resultar em dados mais completos e reflexivos.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, M. A.; FERREIRA, E. C.; BONFIM, M. P. A Síndrome do Impostor e sua relação com a docência: um estudo com as professoras de ciências contábeis e administração. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, Curitiba, v. 12, n. 40, p. 278-294, jul./dez. 2019.
- AZEVEDO, R. F. L. A percepção pública sobre os contadores: "bem ou mal na foto"? 2010. 115 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.
- BANDURA, A. Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), **Encyclopedia of human behavior**, v. 4, p. 71-81, New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health.*) San Diego: Academic Press, 1994.
- BANDURA, A. Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. **Rev. Psychol**, v. 52, p. 1-26, Stanford, 2001.
- BEAUVOIR, S. **O Segundo sexo – fatos e mitos**. 4 ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1980.
- BORMAN, G. D.; OVERMAN, L. T. Academic resilience in mathematics among poor and minority students. **The Elementary School Journal**, v. 104, n. 3, p. 177-195, 2004.
- CHAVES, L. G. M. Minorias e seu estudo no Brasil. **Revista de Ciências Sociais**, Fortaleza, v. 2, n. 1, p. 149-168, 1971.
- CLANCE, P. R.; IMES, S. A. The Impostor Phenomenon in high achieving women: dynamics and therapeutic intervention. **Psychotherapy: Theory, Research and Practice**, Atlanta, v. 15, n. 3, p. 241-247, 1978.
- FERREIRA, E. C.; ALVES, M. A. **A síndrome do impostor e sua relação com a docência: um estudo com as professoras de ciências contábeis e administração**. 2018. 22 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda, 2018.
- FERREIRA, R. C. **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas**. 2007. 126 p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e Documentação, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.
- GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- 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, 2017.
- HOANG, Q. The Impostor Phenomenon: Overcoming Internalized Barriers and Recognizing Achievements. **The Vermont Connection**, v. 34, article 6, p. 41-51, 2013.

HULL, R. P.; UMANSKY, P. H. An examination of gender stereotyping as an explanation for vertical job segregation in public accounting. **Accounting, Organizations and Society**, Richmond, v. 22, n. 6, p. 507-528, 1997.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Acesso em: 01 ago. 2021. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf)>

KIM, S. N. Racialized gendering of the accountancy profession: toward an understanding of Chinese women's experiences in accountancy in New Zealand. **Critical Perspectives on Accounting**, Wollongong, p. 400-427, out./nov. 2002.

LEAL, E. A. et al. Estereótipos na profissão contábil: a opinião de estudantes e do público externo no Triângulo Mineiro. **Revista de Contabilidade, Gestão e Governança**, Brasília, v. 17, n. 1, p. 134-153, jan./abr. 2014.

LEHMAN, C. R. "Herstory" in accounting: The first eighty years. **Accounting, Organizations and Society**, Great Britain, v. 17, n. 3/4, p. 261-285, 1992.

MATOS, P. A. V. C. De. **Síndrome do Impostor e Auto-Eficácia de minorias sociais: Alunos de Contabilidade e Administração**. 2014. 93 p. Dissertação (Mestrado em Ciências) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

MEURER, A. M.; COSTA, F. Eis o Melhor e o Pior de Mim: Fenômeno Impostor e Comportamento Acadêmico na Área de Negócios. **Revista Contabilidade & Finanças - USP**, v. 31, n. 83, p. 348-363, 2020.

NGANGA, C. S. N. **Abrindo caminhos: a construção das identidades docentes de mulheres pelas trilhas, muros e pontes da pós-graduação em Contabilidade**. 2019. 228 p. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade) - Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade, Universidade de São Paulo, 2019.

NGANGA, C. S. N.; CASA NOVA, S. P. C.; ROPERS, R. "No woman no cry": Socialization experiences of women in the accounting doctorate program. *In: ANPAD*, 44., 2020. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro, 2020.

RUMENS, N. Sexualities and accounting: A queer theory perspective. **Elsevier Journal**, Critical Perspectives on Accounting, Room W130, Middlesex Business School, The Burroughs, Middlesex University, London, 2015.

SANTOS, M. A.; MELO, M. C. O. L. Representatividade da mulher contadora em escritórios de contabilidade e a desigualdade de gênero na prática contábil: Uma questão ainda em debate? **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 3, set./dez. 2020.

SILVA, D. J. M.; SILVA, M. A. Mulheres na contabilidade: Os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora. **ASAA**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 71-91, jan./abr. 2018.

SILVA, S. M. C. Da. **Teto de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil**. 2016. 230 p. Tese (Doutorado em Ciências com área de concentração em Educação e Pesquisa em

Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

SOUZA, F. M.; VOESE, S. B.; ABBAS, K. Mulheres no topo: As contadoras paraenses estão rompendo o glass ceiling? *ASAA*, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 244-270, mai./ago. 2015.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 10 ed. São Paulo, 2009.

**APÊNDICE A – Questionário elaborado para a coleta de dados****Etapa A – Perfil do Respondente**

1. Qual a sua idade? \_\_\_\_\_
2. Qual a sua cor/raça?
  - ( ) Branco
  - ( ) Amarelo
  - ( ) Indígena
  - ( ) Pardo
  - ( ) Preto
3. Com qual gênero você se identifica?
  - ( ) Homem
  - ( ) Mulher
  - ( ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_
  - ( ) Prefiro não responder
4. Qual a sua sexualidade?
  - ( ) Bissexual
  - ( ) Heterossexual
  - ( ) Homossexual
  - ( ) Outro. Qual? \_\_\_\_\_
5. A instituição de ensino que você estuda é:
  - ( ) Privada
  - ( ) Pública
6. Qual período você está cursando?
  - ( ) 1º período
  - ( ) 2º período
  - ( ) 3º período
  - ( ) 4º período
  - ( ) 5º período
  - ( ) 6º período
  - ( ) 7º período
  - ( ) 8º período
  - ( ) 9º período
  - ( ) 10º período
  - ( ) Indeterminado
7. Há quanto tempo você ingressou no curso? \_\_\_\_\_
8. Seu curso é em qual turno?
  - ( ) Matutino
  - ( ) Vespertino
  - ( ) Noturno

- Integral  
 Outro. Qual? \_\_\_\_\_

9. Você trabalha ou exerce alguma atividade remunerada?

- Sim  
 Não

10. Qual é a sua renda mensal familiar?

- Até 1 salário mínimo  
 De 1 a 3 salários mínimos  
 De 3 a 5 salários mínimos  
 Acima de 5 salários mínimos

### **Etapa B – Síndrome do Impostor**

A seguir, você terá 20 questões que se referem à Síndrome do Impostor para responder. Essas questões irão medir aspectos relacionados às suas competências e sucessos, a fim de contribuir com as análises propostas na pesquisa. Para cada uma das questões a seguir, você terá cinco opções de respostas:

1 – Não é verdade; 2 – Raramente; 3 – Às vezes; 4 – Frequentemente; 5 – Muito verdadeiro.

1. Tenho medo dos outros me avaliarem e, se possível, evito avaliações.

- Não é verdade  
 Raramente  
 Às vezes  
 Frequentemente  
 Muito verdadeiro

2. Eu posso dar a impressão de que sou mais competente do que realmente sou.

- Não é verdade  
 Raramente  
 Às vezes  
 Frequentemente  
 Muito verdadeiro

3. Muitas vezes tenho sucesso em uma tarefa, embora temesse que eu não a executaria bem antes de eu assumi-la.

- Não é verdade  
 Raramente  
 Às vezes  
 Frequentemente  
 Muito verdadeiro

4. Quando as pessoas me elogiam por algo que eu tenha feito, tenho medo de não corresponder às expectativas criadas sobre mim no futuro.

- Não é verdade  
 Raramente  
 Às vezes  
 Frequentemente

Muito verdadeiro

5. Às vezes, penso que eu obtive minha posição de sucesso atual, porque aconteceu de eu estar no local certo na hora certa e/ou por conhecer as pessoas certas.

Não é verdade

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Muito verdadeiro

6. Tenho medo que as pessoas importantes para mim descubram que eu não sou tão capaz quanto elas pensam que eu sou.

Não é verdade

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Muito verdadeiro

7. Eu costumo lembrar os incidentes em que eu não fiz o meu melhor mais do que aqueles em que fiz o meu melhor.

Não é verdade

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Muito verdadeiro

8. Raramente eu desenvolvo uma tarefa tão bem quanto eu gostaria de fazê-la.

Não é verdade

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Muito verdadeiro

9. Sinto dificuldade em aceitar elogios sobre a minha inteligência ou realizações.

Não é verdade

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Muito verdadeiro

10. Sinto que o meu sucesso foi devido a algum tipo de sorte.

Não é verdade

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Muito verdadeiro

11 Me sinto decepcionado em minhas atuais realizações e acho que eu deveria ter feito muito mais.

Não é verdade

- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Muito verdadeiro

12. Eu tenho medo que os outros descubram o quanto de conhecimento me falta.

- Não é verdade
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Muito verdadeiro

13. Tenho medo de que eu possa falhar em uma nova tarefa, embora eu geralmente faça bem o que eu tento.

- Não é verdade
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Muito verdadeiro

14. Quando eu tive sucesso em alguma coisa e recebi o reconhecimento por muitas realizações, me surgiram dúvidas de que eu possa repetir esse sucesso.

- Não é verdade
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Muito verdadeiro

15. Se eu recebo uma grande quantidade de elogios e reconhecimento por algo que eu tenho feito, eu costumo desconsiderar a importância daquilo que eu fiz.

- Não é verdade
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Muito verdadeiro

16. Costumo comparar minha capacidade com as das pessoas ao meu redor e acho que elas podem ser mais inteligentes do que eu.

- Não é verdade
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Muito verdadeiro

17. Muitas vezes me preocupo em não ter sucesso em uma prova, mesmo que os outros ao meu redor considerem que eu me saia bem.

- Não é verdade
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente

Muito verdadeiro

18. Se eu receber uma promoção ou reconhecimento de algum tipo, hesito em contar aos outros até que o fato seja consumado.

Não é verdade

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Muito verdadeiro

19. Se eu não sou o “melhor” em situações que envolvem conquista, eu me sinto mal e desanimado.

Não é verdade

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Muito verdadeiro

20. Sinto que o meu sucesso foi devido a algum tipo de sorte.

Não é verdade

Raramente

Às vezes

Frequentemente

Muito verdadeiro

### **Etapa C - Finalização – Questões Abertas**

1. Observando a si mesmo (a) e a seus colegas do curso, você acredita que existem padrões ou estereótipos na área nos quais determinados grupos de pessoas possivelmente não se encaixam? O que você pensa sobre isso?

2. Você acredita que determinados grupos de pessoas podem enfrentar barreiras ou experiências específicas, no que se refere à ascensão acadêmica e/ou profissional? O que você pensa sobre isso?

3. Se desejar, acrescente algo sobre algum outro tema que não foi abordado no questionário, deixe algum relato ou observação.