

ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO NA CONTABILIDADE: UMA ANÁLISE SOB A PERCEPÇÃO DE ESTUDANTES E PROFISSIONAIS CONTABILISTAS

GENDER STEREOTYPES IN ACCOUNTING: AN ANALYSIS FROM THE PERCEPTION OF ACCOUNTING STUDENTS AND PROFESSIONALS

O artigo foi aprovado e apresentado XXI USP International Conference in Accounting, realizado de 28/07 a 30/07 de 2021, em São Paulo (SP).

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo identificar a percepção de estudantes e profissionais contabilistas em relação aos estereótipos relacionados à imagem da mulher contadora. Para tanto, procedeu-se a aplicação de questionário adaptado de Silva, Silva, e Santos (2017), com estudantes e profissionais de contabilidade que residem em Mossoró-RN. Utilizando-se a estatística descritiva e os testes paramétricos de média (teste t), a fim de identificar as diferenças de percepção entre os dois grupos de respondentes. Os resultados indicam que as profissionais contábeis, foram estereotipadas positivamente como sendo responsáveis, criativas, organizadas, inteligentes, gentis, calmas e proativas. Além disso, por parte dos discentes, foi constatada a concordância de que enfrentam restrições de gênero, que sofrem preconceitos devido à sua condição feminina, além de reconhecer que a dupla jornada influencia seu desempenho. Na percepção dos profissionais, as oportunidades de trabalho são as mesmas para homens e mulheres na área contábil. O estereótipo beleza influencia no crescimento profissional da mulher, e o assédio existe por ser considerada como o “sexo frágil”. Quanto à dupla jornada de trabalho que precisam conciliar, os homens acreditam que essa realidade possa influenciar no seu desempenho profissional, e as mulheres não. Já no ponto sobre a mulher ser mais disciplinada nas atividades rotineiras, os homens discordaram, enquanto as mesmas concordaram. Por fim, não se observou a existência de preconceito quanto à capacidade da mulher na finalização de trabalhos, mas acreditam que estas tendem a ser mais criteriosas ao assumir riscos, além de buscar oportunidades de emprego que proporcione maior estabilidade.

Palavras-chave: Gênero; Estereótipo; profissionais contabilistas.

ABSTRACT

The present study aims to identify the perception of accounting students and professionals in relation to stereotypes related to the image of women accountants. To this end, a questionnaire adapted from Silva, Silva, and Santos (2017) was applied to students and accounting professionals residing in Mossoró-RN. Using descriptive statistics and parametric mean tests (t test) in order to identify differences in perception between the two groups of respondents. The results indicate that accounting professionals were positively stereotyped as being responsible, creative, organized, intelligent, kind, calm and proactive. In addition, the students agreed that they face gender restrictions, that they suffer prejudice due to their female condition, in addition to recognizing that the double shift influences their performance. In the perception of professionals, job opportunities are the same for men and women in the accounting area. The beauty stereotype influences women's professional growth, and harassment exists because it is considered the “weaker sex”. As for the double working hours they need to reconcile, men believe that this reality can influence their professional performance, and women do not. As for the point about women being more disciplined in routine activities, men disagreed, while women agreed. Finally, there was no prejudice regarding women's ability to complete work, but they believe that they tend to be more judicious in taking risks, in addition to seeking employment opportunities that provide greater stability.

Keywords: Gender; Stereotype; professional accountants.

Antônia Alcília Oliveira Silva

Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA). E-mail: oliveira_alicia@hotmail.com. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2788-7898>

Jocykleber Meireles de Souza

Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Docente do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). E-mail: jocykleber@live.com. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6300-4461>

Raimundo Marciano de Freitas Neto

Doutor em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Mestre em Ciências Contábeis pelo Multi-institucional e Inter-regional UnB / UFPB / UFRN. Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Docente do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). E-mail: raimundomfn@gmail.com. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3319-6260>

Márcio César de Oliveira Quirino

Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Docente do EBTT do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE). E-mail: marciocesar25@gmail.com. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8328-1431>

1 INTRODUÇÃO

A participação feminina no mercado tem sido amplamente estudada. O processo de ingresso das mulheres no mercado de trabalho foi atravessado por dificuldades e barreiras. Mesmo com o aumento da participação nas organizações, as mulheres ainda enfrentam desigualdades, dificuldades e ausência de oportunidades (Zabotti, 2017).

Ao longo de todos os anos, a mulher sempre foi uma figura estereotipada de diversas formas, tanto no âmbito profissional, quanto em sua vida pessoal. No ambiente familiar, sempre foi vista como a escrava do lar, e ao homem devia obediência, e os seus serviços (Silva, 2010). Na educação, costumavam ser treinadas para exercer as funções de esposa e mãe, visando o casamento, e a procriação (Mota & Souza, 2012). E no ambiente profissional, eram impedidas por leis e culturas o exercício de uma profissão remunerada (Estevens & Neto, 2015).

Diante dessas variadas percepções em torno do gênero feminino, rótulos foram sendo destinados, sendo esses referidos como estereótipos (Wells, 2017). Os estereótipos de gênero dividem toda a espécie humana em dois grupos – homens e mulheres – e que se manifestam em duas formas, descritiva e prescritiva, influenciando fortemente como as pessoas devem ser a partir de seu sexo. O caráter descritivo caracteriza a representação cognitiva de como homens e mulheres são, e o caráter prescritivo, equivale a como homens e mulheres devem ser (Heilman, 2012).

A inserção da mulher no mercado de trabalho se deu através de profissões relacionadas aos dos trabalhos domésticos e com baixa remuneração, sendo assim de: empregadas do lar, cuidadoras, secretárias, enfermeiras, entre outras (Ramos, 2019). Diariamente são enfrentadas grandes dificuldades pelas mulheres nesse ambiente, os preconceitos e a discriminação conservaram o gênero feminino em desvantagem, com percepção de menores salários, maior dificuldade de integração e de ascensão profissional (Estevens & Neto, 2015). Ressalta-se que em períodos de crise econômica, as maiores taxas de desemprego são voltadas para o gênero feminino (Ilo, 2017).

No contexto da contabilidade, há uma escassez de trabalhos. A ausência de discussão sobre gênero na Contabilidade é classificada por Burrell (1987) como dessexualização. Nesse caso, pode-se afirmar que a pesquisa contábil brasileira é “dessexualizada”. Apesar disso, a evolução da mulher contadora é uma realidade. Atua em diferentes áreas da contabilidade, exercendo sua profissão como sócias de empresas contábeis, ou em escritórios de contabilidade como funcionárias, na controladoria, consultoria, contabilidade geral, setor financeiro, a área tributária ou em custos e orçamentos (Mota & Souza, 2013).

No universo contábil, ao longo dos anos, foram sendo desenvolvidos alguns estereótipos acerca do profissional contábil, sendo esses positivos ou negativos. Dias e Martins (2005) estereotipam o contador como “um ser misterioso”, sabe o custo de tudo e é visto como aquela pessoa que sempre pode “dar um jeitinho”. Leal, Miranda, Araújo e Borges (2014) estereotipam o contador positivamente, como criativo, dedicado, capaz de trabalho em equipe, comunicador, líder e propenso ao risco e ética.

Segundo o CFC, a mulher tem o domínio de múltiplas tarefas simultâneas, e grande proximidade com a clientela, sendo sensível na forma de interagir. Numa compilação de entrevistas com diversas contadoras o CFC destaca outras características femininas como visão sistêmica, capacidade de análise e de gerenciamento de conflitos (CFC, 2019).

Assim, ante ao exposto, tem-se o seguinte problema de pesquisa: **Como a mulher contadora é estereotipada por estudantes e profissionais contabilistas?** Diante disso, o presente estudo tem por objetivo identificar a percepção de estudantes e profissionais contabilistas em relação aos estereótipos relacionados à imagem da mulher contadora.

A pesquisa justifica-se através da necessidade de identificar os estereótipos construídos acerca da mulher, no âmbito contábil. Segundo Silva, Silva e Santos (2017) são necessárias pesquisas que abordem a percepção de profissionais do gênero feminino que já atuam no mercado de trabalho, podendo-se analisar os estereótipos atribuídos pelas mesmas à sua imagem e perfil profissional. Além disso, por se configurar um tema contemporâneo, permite contribuir em reflexões e discussões que busquem reduzir as diferenças de gênero, como também, relevar as concepções dos profissionais de contabilidade a respeito da mulher contadora.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

Desde os primórdios das relações humanas, hábitos ancestrais relacionam a mulher a atividades do lar, afazeres domésticos e cuidados aos filhos. (Estevens & Neto, 2015). A ascensão das mulheres foi a partir das I e II Guerras Mundiais, quando supriram as vagas existentes nas fábricas e indústrias, devido à participação dos homens nas batalhas. Diante disso, acumularam funções, tornando-se essenciais tanto no âmbito familiar como para o mercado de trabalho. Contudo, continuavam com condição jurídica e civil totalmente limitada e sem direitos políticos (Sousa, 2015).

Com a industrialização iniciou-se um processo de reestruturação familiar, no qual as mulheres passaram a ser vistas como consumidoras que contribuíam com a expansão econômica, trabalhando nas indústrias e nos comércios, no entanto, tendo ainda a responsabilidade familiar de cuidar da casa, dos filhos e do marido (Canezin, 2004).

No século XIX, através do capitalismo, a mão de obra feminina foi fortalecida nas indústrias, e a luta por salários e direitos iguais aos dos homens foi enfatizada, visto que as condições de trabalho eram as mesmas para ambos os sexos. (Lima, 2009). Desde então, diante da situação, onde as mulheres buscavam conquistar seu espaço, superar barreiras e

preconceitos, a sociedade começou a admitir sua capacidade e inteligência, passando a ocupar cargos, que até então eram exclusivos para o sexo masculino (Matos & Gitahy, 2007), e dessa forma, confirmando seu potencial de assumir qualquer atividade desenvolvida pelo homem. (Probst, 2007).

A partir do século XX, principalmente na década de 1990, a mulher passa a ocupar mais espaço no mercado de trabalho, por seu maior grau de escolaridade, apesar de que “o homem, por sua vez, se inicia mais cedo no mercado de trabalho, impossibilitado, muitas vezes, de concluir os estudos”. (Mota & Souza, 2013, p. 5). Vale ressaltar, que a escolaridade é uma explicação para o avanço significativo da participação feminina no mercado de trabalho, pois desde 1979, apresentam mais anos de estudos em relação aos homens. (Matos & Machado, 2006).

É inegável o crescimento feminino no mercado de trabalho, entretanto, sua presença ainda é marcada por desigualdades salariais, mesmo desempenhando as mesmas funções dos homens. Ressalta-se também, que a taxa de desemprego é significativamente maior que a dos homens, assim como a presença em postos de trabalhos informais e precários (Abramo, 2007).

Com a modernização do mercado, baseadas em inovações tecnológicas e avanços culturais, esperava-se que a participação feminina se igualaria e a discriminação seria eliminada, no entanto, essa transformação não ocorreu, e ainda há ocupações de cargos onde a exigência intelectual é mínima, ficando confinadas a serviços manuais e repetitivos (Aguar & Siqueira, 2007).

O ingresso representativo das mulheres na profissão contábil ocorreu em meados dos anos 1970 (Loft, 1992). No entanto, atividades operacionais e repetitivas eram associadas às habilidades da mulher, sendo assim, compatíveis ao trabalho “de mulher”, já a ocupação de contador, tradicionalmente masculina, resultou não somente em uma hierarquia ocupacional na contabilidade, mas também em uma hierarquia de gênero (Kirkham & Loft, 1993).

Conforme dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), em 2019 totalizavam-se mais de 500 mil contabilistas registrados (técnicos e contadores) no país, sendo que 221.837 (42,7%) eram mulheres. No estado do Rio Grande do Norte, são 6.363 mil profissionais, destes 2.861 mil (44,9%) são mulheres. Ainda, segundo o CFC, na região Nordeste do Brasil, as mulheres representam 42% dos profissionais da área. E em relação aos estados, Goiás apresenta a menor participação de mulheres com 35,96% das profissionais registradas, e o Amazonas o maior percentual, com 52,19%, em ambos os níveis, técnico e superior (CFC, 2019).

2.2 TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E OS ESTEREÓTIPOS NA PROFISSÃO CONTÁBIL

A Teoria das Representações Sociais é ligada a Psicologia Social. Esse conceito surgiu na sociologia e na antropologia (Sá, 1996). É baseada em duas formas, a consensual e a científica. A consensual é ligada às situações informais, do dia a dia, na relação indivíduo e sociedade, o que gera um senso comum. Em contrapartida, a segunda, é baseada no científico, retrata a realidade como realmente é, independente da consciência individual do ser (Arruda, 2002).

O fenômeno estudado na Teoria das Representações Sociais são os diferentes tipos de teorias populares, senso comum, e saberes cotidianos. Porém, devido as diferentes condições sociais existentes em diferentes grupos e sociedades as consequências são diferentes representações sociais (Guareschi & Jovchelovich, 1995). Segundo Moscovici (2005), as representações são criadas pela Ancoragem, onde se classifica e dá-se nome a algo, e pela Objetivação, que une a ideia de não-familiaridade com a de realidade, reproduz-se um conceito em uma imagem.

Magalhães e Maia (2009) destacam sua importância, pois as representações sociais orientam as relações indivíduo-sociedade e indivíduo-mundo. Para Medeiros, Abdala, Machado e Andrade (2013), elas exercem influência no comportamento e opinião do indivíduo nas situações por ele vividas. E expõe ainda, que cada pessoa tem sua própria maneira de entender e de se comunicar, ou seja, a realidade pode ser percebida por diferentes significados, que assim são pelas diferenças regionais, culturais, entre outras.

Notoriamente, essa teoria está ligada a todas as etapas na qual o ser humano precisa passar para criar sua identidade, e entender o mundo. E aos estereótipos profissionais, que são criados a partir das representações sociais construídas no contexto social e cultural. Esses estereótipos são capazes de influenciar indivíduos, grupos sociais e até a escolha profissional desses indivíduos (Curty & Tavares, 2014).

De acordo com Splitter e Borba (2013), estereótipos são concepções formadas a respeito de determinados grupos, atribuindo a eles, rótulos. Pereira (2002) complementa que os estereótipos são criados através do convívio social, podendo ser transmitidos por meio das gerações e pela mídia, que pode reforçar ou até modificar a visão com relação aos grupos.

Lemos Jr, Santini e Silveira (2015) argumentam que a divisão das funções na sociedade está diretamente relacionada aos estereótipos de gênero que estabelecem o que é, ou não, adequado para homens e mulheres, disputando uma relação de poder.

Sob o contexto da Teoria das Representações Sociais, a investigação relacionada a gênero aponta que o estereótipo tradicional do contador é ainda caracterizado, predominantemente, por um indivíduo do sexo masculino, conservador e pouco flexível. Nesse caso, a contabilidade é considerada uma profissão masculina na percepção pública (Leal, Miranda, Araújo & Borges, 2014). A valorização dos estereótipos, se tratando do gênero feminino, implica uma representação social que contribui tanto para a imagem que se tem sobre a mulher, como também para as condições e circunstâncias que envolvem sua inserção social e profissional (Silva & Silva, 2018).

A pesquisa de Luca, Cornachione Jr, Cunha e Ott (2011) é baseada na teoria do sexismo, na qual investigou a existência de alinhamento entre gênero e modelos de sucesso profissional na concepção de graduandos em Ciências Contábeis no Brasil. Os pesquisadores concluíram que o sucesso é atribuído mais significativamente aos homens, pois graduandos de ambos os sexos associaram modelos de sucesso ao gênero masculino, confirmando-se a escolha de modelos pela influência dos estereótipos, indicada na teoria do sexismo.

2.3 ESTUDOS CORRELATOS AO TEMA

Quanto às pesquisas anteriores, nota-se que os estereótipos construídos acerca da mulher contadora refletem conclusões divergentes, visto que, ora apontam uma imagem positiva, ora uma imagem estereotipada negativamente.

O estudo de Alev, Gonca, Ece e Yasemin (2010) teve como objetivo examinar a estereotipagem de gênero ocupacional na profissão contábil na Turquia. Constatando-se que a contadora, quando comparada ao contador é vista positivamente, sendo estereotipada como criativas e abertas à variedade, interessadas, extrovertidas, conceituais, inovadoras, intuitivas, orientadas para as pessoas, efetivas, imprevisíveis, detalhistas, mutáveis, cuidadosas e matemáticas.

Leal, Miranda, Araújo e Borges (2014) teve como finalidade identificar se os profissionais de contabilidade são estereotipados de maneira negativa na percepção dos estudantes de Ciências Contábeis e do público externo, em relação às seguintes características: criatividade, dedicação aos estudos, trabalho em equipe, comunicação, liderança, propensão ao risco e ética. Os resultados mostraram a inexistência de estereotipagem junto ao público externo e estudantes pesquisados sobre os profissionais da contabilidade, expondo que a imagem do contador não é negativa. Por outro lado, foi apontado estereótipo de gênero (masculino) para o profissional contábil, na percepção pública.

Lemos Jr, Santini e Silveira (2015) buscaram compreender, através das mulheres, como o processo de feminização e feminilização das ocupações em Contabilidade está relacionado aos estereótipos de gênero. Nesse caso, pela perspectiva das relações de gênero, observou-se a existência de estereótipos, no qual as mulheres têm uma melhor preparação para as atividades operacionais da área, por serem mais detalhistas e dóceis do que os homens.

Zabotti (2017) teve como objetivo verificar os principais fatores constitutivos das relações de gênero na profissão contábil, por considerar a temática uma lacuna de pesquisa na contabilidade. Nos resultados foram apontados que a remuneração é influenciada pelo sexo biológico, por haver uma hierarquia salarial de gênero na profissão contábil; Ademais, notouse também uma concentração de mulheres nos cargos de assistente e analista, e maior concentração de homens nos altos cargos da hierarquia organizacional; Além disso, as características associadas a homens e mulheres também está articulada sob a ótica de gênero, onde as mulheres são percebidas como mais sentimentais, compreensivas e determinadas, estendendo-se tais associações às especialidades contábeis.

Silva, Silva, e Santos (2017) investigaram a percepção de discentes do curso de Ciências Contábeis em relação aos estereótipos relacionados à imagem da mulher contadora. Através do estudo foi constatado que os discentes – de ambos os gêneros – estereotipam positivamente as mulheres contadoras, com qualidades como: sensibilidade, educação, organização, honestidade, comprometimento, compreensibilidade, dedicação, paciência, criatividade, eficiência, competência interesse, disciplina, clareza, inteligência, flexibilidade, versatilidade, percepção aguçada, dinamismo e neutralidade.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo tem como objetivo investigar como a mulher contadora é estereotipada sob a ótica de estudantes e profissionais contabilistas. Para tanto, esta pesquisa define-se como descritiva, que segundo Gil (2009), tem como propósito descrever características de uma população, fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis.

No que se refere à abordagem da pesquisa, é descrita como quantitativa, pois utiliza-se de ferramentas estatísticas tanto no recolhimento dos dados, como no tratamento deles (Martins, 2000). Quanto ao delineamento da pesquisa foi realizado um levantamento, no qual se utiliza uma investigação direta com pessoas para conhecer-lhes o comportamento. É baseado nas informações colhidas de um grupo significativo de pessoas acerca de um problema (Alves, 2003).

Em relação aos procedimentos para a coleta de dados, está se deu por meio de aplicação de questionário, sendo a população da pesquisa correspondente aos estudantes e profissionais de contabilidade que residem em Mossoró-RN, de ambos os gêneros, com registro ativo no Conselho Regional de Contabilidade (CRC-RN).

Para isso, adaptou-se o instrumento de pesquisa utilizado por Silva, Silva, e Santos (2017). O questionário foi dividido em blocos, sendo que no primeiro, buscou-se caracterizar o perfil do respondente. No Bloco 2, foram apresentados estereótipos negativos e positivos retirados dos estudos de Broadbent (1998), Nelson (2006), Leal, Miranda, Araújo e Borges (2014), Young (2015), Lemos Jr, Santini e Silveira (2015) e Silva, Silva, e Santos (2017) para que os participantes associassem ao gênero feminino. E no Bloco 3, foram apresentadas afirmativas sugestivas, construídas com base em outros autores, para identificação e descrição da concordância dos participantes do estudo quanto às possíveis dificuldades encontradas pela mulher no mercado de trabalho. Com isso, consiste em atribuir uma nota de 1 a 5 a cada uma das afirmações, considerando que 1 (um) significa “discordo totalmente” e que 5 (cinco) representa “concordo totalmente”.

Por fim, para o tratamento dos dados, foram utilizados a estatística descritiva e os testes paramétricos de média (teste t), a fim de identificar as diferenças de percepção entre os dois grupos de respondentes, ou seja, o grupo de discentes e o grupo de profissionais (Fávero, Belfiore, Silva, & Chan, 2009).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

A Tabela 1 demonstrando a quantidade de participantes da pesquisa. Esse total encontra se dividido entre discentes e profissionais, e ainda, subdivididos em relação ao gênero e a faixa etária, como pode ser observado a seguir.

Tabela 1 - Perfil dos respondentes

	Variável	Discentes		Profissionais	
		FI	FI%	FI	FI%
Gênero	Masculino	30	44,78%	26	59,09%
	Feminino	37	55,22%	18	40,91%
	Total	67	100,00%	44	100%
Faixa etária	Até 19 anos	5	7,46%	0	0,00%
	20 a 24 anos	27	40,30%	5	11,36%
	25 a 29 anos	15	22,39%	11	25,00%
	30 a 34 anos	14	20,90%	10	22,73%
	35 a 39 anos	0	0,00%	3	6,82%
	40 a 44 anos	1	1,49%	5	11,36%
	45 a 49 anos	0	0,00%	3	6,82%
Faixa etária	50 a 54 anos	3	4,48%	2	4,55%
	Acima de 54 anos	2	2,99%	5	11,36%
	Total	67	100,00%	44	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Dos discentes que participaram 44,78% são do gênero masculino e 55,22% do feminino. Já em relação aos profissionais, a maioria se declarou do gênero masculino 59,09% e 40,91% do feminino. Conforme indicam os dados retirados do portal do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) (2020) pode-se notar, na região em que foi aplicada esta pesquisa, um número dominante de homens (54,87%) atuando como contadores e técnicos em contabilidade.

Em relação aos discentes, a maioria se encontra em uma faixa etária de 20 a 24 anos, representando 40,30% dos participantes, e a minoria entre 40 a 44 anos, com apenas 1,49%. E os profissionais, em uma faixa etária de 25 a 29 anos, representando 25,00%, e a menor parte deles está na faixa etária de 50 a 54 anos, com 4,55%, observando-se como consequência da pesquisa uma concentração de uma população mais jovem. Essa realidade pode ser justificada no fato da maioria das pessoas optarem por fazer uma graduação logo após a conclusão do Ensino Médio. A seguir, a Tabela 2 evidencia o tempo de atuação dos participantes que são profissionais da área contábil.

Tabela 2 - Tempo de atuação na área contábil

Tempo de atuação	F1	F2
Até 1 ano	7	15,91%
1 a 5 anos	17	38,64%
6 a 10 anos	4	9,09%
Acima de 10 anos	16	36,36%
Total	44	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Além disso, a maioria dos profissionais possui tempo de atuação na área contábil entre 1 a 5 anos, totalizando 38,54%. Assim como 15,91% encontra-se em fase inicial da carreira, e 36,36% estão a mais de 10 anos. Ou seja, os dados indicam que a amostra contém tanto pessoas mais experientes, como pessoas iniciando a vida profissional contábil.

4.2 ESTEREOTIPAGEM DA MULHER CONTADORA

Para investigar a estereotipagem do gênero, foi apresentado um quadro com as características que deveriam ser associadas ao perfil feminino. A Tabela 3 identifica a frequência das respostas atribuídas tanto pelos discentes, quanto pelos profissionais de ambos os gêneros à mulher contadora. Ressalta-se que uma explicação aos respondentes informava que poderiam ser assinaladas aquelas características que estes considerassem associar as mulheres.

Tabela 3 - Características atribuídas às mulheres contadoras

Características	Discentes		Profissionais	
	Gênero masculino	Gênero feminino	Gênero masculino	Gênero feminino
	FI	FI	FI	FI
Criatividade	25	31	13	21
Coerência	11	18	7	8
Transparência	13	24	8	14
Compreensibilidade	16	23	10	13
Calma	20	20	8	11
Responsabilidade	22	33	13	23
Inteligência	22	30	14	17
Emotividade	19	17	5	12
Força de vontade	17	29	9	12
Liderança	11	26	10	17
Entendimento	8	21	4	10
Independência	16	25	11	10
Organização	23	30	11	21
Flexibilidade	15	19	7	17
Cautela	17	23	6	11
Imparcialidade	6	12	1	5
Disciplina	18	25	10	18
Objetividade	14	19	8	12
Gentileza	17	30	13	20
Domínio	10	18	7	13
Orientação para resultados	6	11	2	7
Versatilidade	15	15	7	10
Desorganização	0	0	0	0
Indiferença	0	0	0	1
Improdutividade	0	0	0	0
Impaciência	3	2	1	0
Rigidez	3	3	1	0

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Em relação às discentes, as mulheres são estereotipadas positivamente através das características que obtiveram maior frequência de respostas. Estas foram responsabilidade (33), criatividade (31), inteligência, organização, proatividade e gentileza (30). Com relação aos estereótipos negativos, consideraram rigidez (3) e impaciência (2).

Quanto aos discentes do gênero masculino às mulheres contadoras as maiores frequências de respostas foram criatividade (25), organização (23), responsabilidade e inteligência (22), e calma (20). Quanto aos estereótipos negativos, foram destacados impaciência e rigidez (3).

As características não associadas às mulheres por ambos os gêneros foram: desorganização, indiferença e improdutividade.

Por outro lado, partindo para as respostas das profissionais femininas, as características mais destacadas foram responsabilidade (23), criatividade e organização (21), e gentileza (20). E dos estereótipos negativos, indiferença (1). Já os profissionais masculinos destacaram inteligência (14), criatividade, responsabilidade e gentileza (13). Quanto aos estereótipos negativos, impaciência e rigidez (1). Além disso, ambos os gêneros não associaram improdutividade a imagem da mulher contadora.

Diante disso, mesmo que de forma inconsciente, as respostas vão de encontro com os resultados que Silva, Silva, e Santos (2017) abordaram em seus estudos de que entrevistados incorporam a mulher características de comprometimento, sensibilidade, organização, dedicação e compreensibilidade.

A análise dos investigados quanto às questões acerca da mulher contadora no mercado de trabalho, foi investigada no terceiro bloco do instrumento de pesquisa. Trata-se de uma análise descritiva, apresentando o nível de concordância dos discentes de ambos os gêneros, na Tabela 4.

Tabela 4 - Avaliação da rotina da mulher contadora no mercado de trabalho por discentes

Percepção dos respondentes em relação ao contador (a)	Profissionais					
	Gênero Masculino			Gênero feminino		
	< 3	> 3	Total	< 3	> 3	Total
	FI%	FI%	FI%	FI%	FI%	FI%
1. A mulher sofre desigualdade no mercado de trabalho, no setor da contabilidade.	23,33%	50,00%	73,33%	16,22%	70,27%	86,49%
2. O homem como contador se sobressai mais do que a mulher.	53,33%	20,00%	73,33%	48,65%	35,14%	83,78%
3. A mulher possui mais disciplina que o homem nas atividades da contabilidade.	23,33%	33,33%	56,67%	13,51%	54,05%	67,57%
4. A maternidade influencia na escolha do gênero ao disputar vaga no mercado de trabalho.	16,67%	60,00%	76,67%	10,81%	67,57%	78,38%
5. A mulher possui maior problema de empregabilidade na contabilidade	30,00%	33,33%	63,33%	13,51%	56,76%	70,27%
6. A mulher possui maior destaque na carreira acadêmica do que no mercado empresarial.	33,33%	36,67%	70,00%	21,62%	51,35%	72,97%
7. Ao término do curso de Ciências Contábeis a mulher tem a mesma capacidade e competência para inserção no mercado de trabalho que o homem.	10,00%	76,67%	86,67%	10,81%	81,08%	91,89%
8. As empresas ainda priorizam o gênero masculino para os cargos de direção.	16,67%	63,33%	80,00%	8,11%	81,08%	89,19%
9. O número de mulheres contadoras em cargos de direção de empresas de grande porte é inferior quando comparado aos homens.	3,33%	73,33%	76,67%	8,11%	81,08%	89,19%
10. A mulher possui menor remuneração que o homem no setor contábil, mesmo desempenhando as mesmas funções, e o mesmo grau de formação.	33,33%	50,00%	83,33%	13,51%	62,16%	75,68%
11. A mulher, quando considerada bonita, tem mais oportunidades de inserção e crescimento no mercado de trabalho.	26,67%	60,00%	86,67%	24,32%	54,05%	78,38%

Percepção dos respondentes em relação ao contador (a)	Profissionais					
	Gênero Masculino			Gênero feminino		
	< 3	> 3	Total	< 3	> 3	Total
	FI%	FI%	FI%	FI%	FI%	FI%
12. Homens e mulheres que exercem profissões contábeis têm as mesmas oportunidades de ocuparem cargos elevados.	36,67%	20,00%	56,67%	64,86%	8,11%	72,97%
13. A dupla jornada de trabalho que muitas mulheres precisam conciliar (cuidados com a família e emprego) influencia no seu desempenho em uma organização.	26,67%	60,00%	86,67%	24,32%	62,16%	86,49%
14. A mulher sofre assédio no mercado de trabalho por ser considerada o “sexo frágil”.	20,00%	50,00%	70,00%	5,41%	91,89%	97,30%
15. O homem é mais ousado que a mulher na tomada de grandes decisões.	40,00%	40,00%	80,00%	40,54%	24,32%	64,86%
16. A mulher tende a ser mais criteriosa que o homem com relação a assumir riscos.	30,00%	40,00%	70,00%	8,11%	81,08%	89,19%
17. A mulher procura oportunidades de emprego que proporcionam maior estabilidade.	20,00%	43,33%	63,33%	5,41%	86,49%	91,89%
18. A mulher, de forma geral, ainda não está igualada ao homem no mercado de trabalho e ainda precisa lutar por essa igualdade.	13,33%	73,33%	86,67%	2,70%	83,78%	86,49%
19. Normalmente a mulher contadora demora mais para finalizar um trabalho que o homem.	70,00%	6,67%	76,67%	67,57%	18,92%	86,49%
20. Na área contábil as oportunidades de trabalho são as mesmas para homens e mulheres.	40,00%	26,67%	66,67%	62,16%	10,81%	72,97%

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

De acordo com o nível de concordância julgado pelos discentes, ambos os gêneros acreditam que a mulher sofre preconceitos no mercado de trabalho. Com relação ao homem se destacar mais na profissão contábil, a grande maioria discorda da questão. Ao fazer referência da mulher como sendo mais disciplinada e que a maternidade influencia na disputa do mercado de trabalho, a maioria também concordou com a afirmativa.

Houve também concordância de ambos os gêneros sobre a dificuldade de empregabilidade na área contábil, sobre a mulher possuir mais destaque na carreira acadêmica, a respeito da questão que aborda a capacidade da mulher comparada ao homem ser a mesma ao concluir um curso de Ciências Contábeis, sobre as empresas ainda priorizarem o gênero masculino para cargos de direção e que as mulheres são minorias em cargos de direção de empresas de grande porte.

Questões acerca da inferioridade da remuneração da mulher quando comparada a remuneração do homem, e a beleza feminina contribuir para inserção no mercado de trabalho, também foram concordadas. Por outro lado, para oportunidades na ocupação de cargos elevados serem as mesmas para ambos os gêneros, houve um nível de discordância. Há concordância também de que a dupla jornada de trabalho pode influenciar no desempenho profissional da mulher, e que a mulher é assediada no mercado de trabalho por ser considerada o “sexo frágil”. Então, de alguma forma, ainda há a visão abordada por Silva, Silva, e Santos (2017), de que a mulher é passível de discriminação devido à sua condição feminina.

Na afirmativa que abordou sobre o homem ser mais audacioso nas tomadas de decisões, houve uma neutralidade por parte do gênero masculino, e uma discordância do gênero feminino.

Diferindo do estudo de Silva, Silva, e Santos (2017), onde a maioria dos respondentes concordou parcialmente com a afirmativa. Já sobre a mulher ser mais criteriosa ao assumir riscos, buscar mais as oportunidades que proporcionam maior estabilidade e por ainda não ser igualada ao homem no mercado ambos concordaram.

Quanto à mulher demorar mais na finalização de suas atividades, e possuir as mesmas oportunidades de trabalho que o homem, a maioria discordou das afirmações. Ademais, também foi examinada a análise dos profissionais quanto às questões acerca da mulher contadora no mercado de trabalho. Trata-se de uma análise descritiva, apresentando o nível de concordância dos profissionais de ambos os gêneros, na Tabela 5.

Tabela 5 - Avaliação da rotina da mulher contadora no mercado de trabalho por profissionais

Percepção dos respondentes em relação ao contador (a)	Profissionais					
	Gênero Masculino			Gênero Feminino		
	< 3	> 3	Total	< 3	> 3	Total
	FI%	FI%	FI%	FI%	FI%	FI%
1. A mulher sofre desigualdade no mercado de trabalho, no setor da contabilidade.	31,25%	37,50%	68,75%	35,71%	50,00%	85,71%
2. O homem como contador se sobressai mais do que a mulher.	75,00%	18,75%	93,75%	42,86%	42,86%	85,71%
3. A mulher possui mais disciplina que o homem nas atividades da contabilidade.	37,50%	25,00%	62,50%	14,29%	60,71%	75,00%
4. A maternidade influencia na escolha do gênero ao disputar vaga no mercado de trabalho.	25,00%	37,50%	62,50%	14,29%	64,29%	78,57%
5. A mulher possui maior problema de empregabilidade na contabilidade	37,50%	31,25%	68,75%	32,14%	28,57%	60,71%
6. A mulher possui maior destaque na carreira acadêmica do que no mercado empresarial.	43,75%	25,00%	68,75%	35,71%	35,71%	71,43%
7. Ao término do curso de Ciências Contábeis a mulher tem a mesma capacidade e competência para inserção no mercado de trabalho que o homem.	12,50%	75,00%	87,50%	0%	96,43%	96,43%
8. As empresas ainda priorizam o gênero masculino para os cargos de direção.	12,50%	56,25%	68,75%	14,29%	57,14%	71,43%
9. O número de mulheres contadoras em cargos de direção de empresas de grande porte é inferior quando comparado aos homens.	0%	87,50%	87,50%	7,14%	60,71%	67,86%
10. A mulher possui menor remuneração que o homem no setor contábil, mesmo desempenhando as mesmas funções, e o mesmo grau de formação.	25,00%	37,50%	62,50%	21,43%	46,43%	67,86%
11. A mulher, quando considerada bonita, tem mais oportunidades de inserção e crescimento no mercado de trabalho.	31,25%	50,00%	81,25%	32,14%	46,43%	78,57%
12. Homens e mulheres que exercem profissões contábeis têm as mesmas oportunidades de ocuparem cargos elevados.	43,75%	43,75%	87,50%	28,57%	46,43%	75,00%
13. A dupla jornada de trabalho que muitas mulheres precisam conciliar (cuidados com a família e emprego) influencia no seu desempenho em uma organização.	25,00%	50,00%	75,00%	42,86%	32,14%	75,00%
14. A mulher sofre assédio no mercado de trabalho por ser considerada o "sexo frágil".	6,25%	68,75%	75,00%	28,57%	35,71%	64,29%
15. O homem é mais ousado que a mulher na tomada de grandes decisões.	50,00%	25,00%	75,00%	46,43%	28,57%	75,00%
16. A mulher tende a ser mais criteriosa que o homem com relação a assumir riscos.	12,50%	62,50%	75,00%	7,10%	64,29%	71,40%
17. A mulher procura oportunidades de emprego que proporcionam maior estabilidade.	12,50%	50,00%	62,50%	0%	75,00%	75,00%

Percepção dos respondentes em relação ao contador (a)	Profissionais					
	Gênero Masculino			Gênero Feminino		
	< 3	> 3	Total	< 3	> 3	Total
	FI%	FI%	FI%	FI%	FI%	FI%
18. A mulher, de forma geral, ainda não está igualada ao homem no mercado de trabalho e ainda precisa lutar por essa igualdade.	12,50%	68,75%	81,25%	10,71%	53,57%	64,29%
19. Normalmente a mulher contadora demora mais para finalizar um trabalho que o homem.	75,00%	0%	75,00%	71,43%	10,71%	82,14%
20. Na área contábil as oportunidades de trabalho são as mesmas para homens e mulheres.	25,00%	37,50%	62,50%	17,86%	46,43%	64,29%

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Foi constatado que os profissionais de ambos os gêneros concordam que a mulher sofre preconceitos no mercado de trabalho. Com relação ao homem se destacar mais na profissão contábil, os profissionais masculinos discordaram da afirmação, e por parte das mulheres houve neutralidade nas respostas. Ainda, ao fazer referência da mulher como sendo mais disciplinada, os homens discordaram da questão, já as mulheres concordaram. E sobre a maternidade influenciar na escolha do gênero, no mercado de trabalho, ambos os gêneros concordaram.

Além disso, houve discordância de ambos os gêneros sobre a dificuldade de empregabilidade na área contábil. Sobre a mulher possuir mais destaque na carreira acadêmica, notou-se discordância por parte dos homens, e uma neutralidade nas respostas das mulheres. A respeito da questão que aborda a capacidade da mulher comparada ao homem ser a mesma ao concluir um curso de Ciências Contábeis, sobre as empresas ainda priorizarem o gênero masculino para cargos de direção e que as mulheres são minorias em cargos de direção de empresas de grande porte, houve um nível de concordância de ambos os gêneros.

Questões acerca da inferioridade da remuneração da mulher quando comparada a remuneração do homem, e a beleza feminina contribuir para inserção no mercado de trabalho, também foram concordadas. No entanto, para oportunidades na ocupação de cargos elevados serem as mesmas para ambos os gêneros, observou-se uma neutralidade nas respostas dos profissionais masculinos, e concordância nas profissionais femininas. Na questão que aborda que a dupla jornada de trabalho pode influenciar no desempenho profissional da mulher, os homens concordaram, já as mulheres discordaram. E que a mulher é assediada no mercado de trabalho por ser considerada o "sexo frágil", a maioria concordou.

Na afirmativa que trata sobre o homem ser mais audacioso nas tomadas de decisões, a maioria discordou. Já sobre a mulher ser mais criteriosa ao assumir riscos, buscar mais as oportunidades que proporcionam maior estabilidade e por ainda não ser igualada ao homem no mercado, ambos concordaram. Por fim, quanto à mulher demorar mais na finalização de suas atividades, ambos discordaram. E sobre possuir as mesmas oportunidades de trabalho que o homem, a maioria concordou.

4.3 ANÁLISE DA DIFERENÇA DE MÉDIAS

Com o intuito de comparar a diferença entre as médias de percepção entre os dois grupos de respondentes, realizou-se o teste *t* de *Student*, para amostras independentes, adotando um nível de significância de 5%. Conforme apresentando na Tabela 6.

Tabela 6 - Teste de média entre Discentes e Profissionais

Percepção dos respondentes em relação ao contador (a)	Discentes x profissionais	
	Sig.	Dif. Média
1. A mulher sofre desigualdade no mercado de trabalho, no setor da contabilidade.	0,108	0,399
2. O homem como contador se sobressai mais do que a mulher.	0,638	-0,136
3. A mulher possui mais disciplina que o homem nas atividades da contabilidade.	0,912	-0,029
4. A maternidade influencia na escolha do gênero ao disputar vaga no mercado de trabalho.	0,618	0,125
5. A mulher possui maior problema de empregabilidade na contabilidade	0,043*	0,486

Percepção dos respondentes em relação ao contador (a)	Discentes x profissionais	
	Sig.	Dif. Média
6. A mulher possui maior destaque na carreira acadêmica do que no mercado empresarial.	0,082	0,427
7. Ao término do curso de Ciências Contábeis a mulher tem a mesma capacidade e competência para inserção no mercado de trabalho que o homem.	0,182	-0,27
8. As empresas ainda priorizam o gênero masculino para os cargos de direção.	0,134	0,356
9. O número de mulheres contadoras em cargos de direção de empresas de grande porte é inferior quando comparado aos homens.	0,297	0,209
10. A mulher possui menor remuneração que o homem no setor contábil, mesmo desempenhando as mesmas funções, e o mesmo grau de formação.	0,263	0,287
11. A mulher, quando considerada bonita, tem mais oportunidades de inserção e crescimento no mercado de trabalho.	0,497	0,176
12. Homens e mulheres que exercem profissões contábeis têm as mesmas oportunidades de ocuparem cargos elevados.	0,000*	-0,9
13. A dupla jornada de trabalho que muitas mulheres precisam conciliar (cuidados com a família e emprego) influencia no seu desempenho em uma organização.	0,168	0,372
14. A mulher sofre assédio no mercado de trabalho por ser considerada o “sexo frágil”.	0,026*	0,537
15. O homem é mais ousado que a mulher na tomada de grandes decisões.	0,661	0,118
16. A mulher tende a ser mais criteriosa que o homem com relação a assumir riscos.	0,192	-0,283
17. A mulher procura oportunidades de emprego que proporcionam maior estabilidade.	0,977	-0,006
18. A mulher, de forma geral, ainda não está igualada ao homem no mercado de trabalho e ainda precisa lutar por essa igualdade.	0,035*	0,445
19. Normalmente a mulher contadora demora mais para finalizar um trabalho que o homem.	0,358	0,198
20. Na área contábil as oportunidades de trabalho são as mesmas para homens e mulheres.	0,000*	-0,991

Nota. * denotam significância ao nível de 5%.

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Observa-se que o item 5 “a mulher possui maior problema de empregabilidade na contabilidade”, item 12 “homens e mulheres que exercem profissões contábeis têm as mesmas oportunidades de ocuparem cargos elevados”, item 14 “a mulher sofre assédio no mercado de trabalho por ser considerada o “sexo frágil””, item 18 “a mulher ainda não está igualada ao homem no mercado de trabalho” e item 20 “na área contábil as oportunidades de trabalho são as mesmas para homens e mulheres”, apresentaram significância estatística. Ou seja, para essas questões, a proporção de respostas do grupo de profissionais apresenta-se diferente estatisticamente do grupo de discentes. Uma justificativa para isso é o sexo feminino estar ocupando seu espaço no mercado de trabalho, e as profissionais contábeis acompanharem essa tendência, com boa aceitação por parte das organizações (Silva & Silva, 2018). Por outro lado, a análise descritiva sugere que não existem diferenças significativas entre os grupos de respondentes nas outras afirmativas expostas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa objetivou investigar a percepção dos estudantes e profissionais contabilistas em relação aos estereótipos relacionados à imagem da mulher contadora. Além de contribuir em discussões que busquem reduzir as diferenças e demonstrar o ponto de vista dos profissionais de contabilidade a respeito da mulher contadora.

As profissionais contábeis, no imaginário coletivo, foram estereotipadas positivamente como sendo responsáveis, criativas, organizadas e inteligentes, além de ajudar a tornar seu ambiente de trabalho mais harmonioso com sua gentileza e calma, e melhorar seu desempenho com sua proatividade. Entretanto, os estereótipos negativos vão de encontro ao que Silva, Silva, e Santos (2017) abordaram em seus estudos, de que os entrevistados associam à mulher características de rigidez e impaciência.

Quanto ao objetivo de analisar a percepção dos discentes com questões que representam os obstáculos encontrados pela mulher no mercado de trabalho, foi constatada a concordância de que enfrentam restrições de gênero, que sofrem preconceitos devido à sua condição feminina, além de reconhecer que a dupla jornada influencia seu desempenho.

Ademais, na percepção dos profissionais, contrariamente ao que aponta o estudo de Silva, Silva, e Santos (2017), o ponto de vista dos respondentes é que as oportunidades de trabalho são as mesmas para homens e mulheres na área contábil, mas concordam que a mulher ainda não está igualada ao homem no mercado de trabalho. Além disso, diferem nas afirmativas que tratam da ocupação de cargos de direção, pois os homens se mostraram neutros quanto a profissionais contábeis ter as mesmas oportunidades de ocuparem cargos elevados, independentemente do gênero, enquanto as mulheres creem ter as mesmas oportunidades, mas concordam que o sexo feminino ainda é minoria nesses cargos. É diferente, também, a percepção entre os gêneros quanto à questão que envolve a dupla jornada de trabalho que muitas mulheres precisam conciliar, pois os homens acreditam que essa realidade possa influenciar no seu desempenho profissional, e as mulheres não, porque provavelmente conseguem conciliar suas tarefas.

Ainda, ao analisar a existência de ideias preconcebidas em relação à mulher contadora, afirma-se que a capacidade e talento não se distinguem na percepção dos entrevistados, as respostas indicam que a mulher possui a mesma capacidade que o homem ao concluir o curso de Ciências Contábeis. No entanto, no que tange à beleza feminina, foi verificada equivalência entre as respostas atribuídas a ambos os gêneros: o estereótipo beleza influencia no crescimento da mulher no mercado de trabalho, e o assédio existe por ser considerada como o “sexo frágil”. Ademais, não foram constatadas ideias preconcebidas por parte dos homens entrevistados, de que o gênero masculino se destaque mais na profissão, mas vale ressaltar que as mulheres se mantiveram neutras a essa questão. Já no ponto sobre a mulher ser mais disciplinada nas atividades rotineiras, os homens discordaram, enquanto as mesmas concordaram.

Por fim, não se observou a existência de preconceito quanto à capacidade da mulher na finalização de trabalhos, mas acreditam que estas tendem a ser mais criteriosas ao assumir riscos, além de buscar oportunidades de emprego que proporcione maior estabilidade.

Este estudo possui limitações, visto que a aplicação de questionários configurou-se durante a pandemia, em formato on-line. Dessa forma, dificultando o acesso a amostra. E, ainda, é atinente a um período específico, ou seja, os resultados apresentados referem-se, de forma específica ao período investigado. Para estudos futuros, sugere-se a reaplicação do questionário em outras universidades, e em outros estados, para proporcionar a comparação entre os resultados. Sugere-se, ainda, que associações ou relações entre variáveis demográficas e de estudo sejam realizadas para a composição de comentários adicionais.

REFERÊNCIAS

- Abramo, L. W. (2007) *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?*. 2007. (Tese de Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Alev, K., Gonca, G., Ece, E. A. & Yasemin, Z. K. (2010). Gender stereotyping in the accounting profession in Turkey. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 6(4), 15-30.
- Aguiar, G. S. de & Siqueira, M. V. S. (2007). Diversidade no Trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira. 2007. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação em Administração – ANPAD*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 31.
- Arruda, Â. (2002). Teoria das representações sociais e teorias de gênero. *Cadernos de pesquisa*, 1(117), 127-147.
- Burrell, G. (1987). No accounting for sexuality. *Accounting, Organizations and Society*, 12(1), p. 89-101.
- Canezin, C. C. (2004). A mulher e o casamento: da submissão à emancipação. *Revista Jurídica Cesumar-Mestrado*, 4(1), 143-156.
- Conselho Federal de Contabilidade (2019). *Quantos somos?*. <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>
_Acesso em: 01 de Março de 2020
- Conselho Federal de Contabilidade (2020). *Quantos somos?*. Disponível em:
<https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>_Acessado em: 22 de Novembro de 2020.
- Curty, N. A. P. & Tavares, T. (2014). A imagem dos contadores sobre sua profissão e a Teoria das Representações Sociais: um estudo empírico na cidade de Londrina e região. *Anais do Congresso UFSC de Controladoria e Finanças & Iniciação Científica em Contabilidade*, Santa Catarina, SC, Brasil, 5.
- Dias, G. M. & Martins, G. A. (2005). Representações sociais e imaginário coletivo na contabilidade. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 2(4), 9-31.
- Estevens, M. & Neto, M. T. (2015). Mulheres no mercado de trabalho: em Portugal a mulher contabilista. *Anais do Encontro Internacional Luca Pacioli de História da Contabilidade*, Lisboa, Portugal, 4.
- Gil, Antonio Carlos. (2009). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Guareschi, P. A. & Jovchelovich, S. (1995). *Textos em representações sociais*. (8a ed.). Petrópolis, RJ: Vozes
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32(1), 113-135.
- Kirkham, L. M. & Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 507-558.

- Leal, E. A., Lemes, S., Medeiros, C. R. & Miranda, G. J. (2013). Representações sociais de vestibulandos: (Re) Construindo o estereótipo dos profissionais da contabilidade. *Anais do Congresso Associação Nacional dos Programas de Pós Graduação em Ciências Contábeis*. Fortaleza, CE. 7.
- Leal, E. A., Miranda, J. G., Araújo, T. S. & Borges, L. F. M. (2014). Estereótipos na Profissão Contábil: a opinião de estudantes e do público externo no Triângulo Mineiro. *Revista Contabilidade, Gestão e Governança*, 17(1).
- Lemos Júnior, L. C., Santini, R. B., & Silveira, N. S. P. (2015). A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 9(1), 64-83.
- Lima, Alana da Fonseca (2009). A mulher e sua afirmação histórica: do pós-guerra ao novo código civil brasileiro. *Anais do ETIC - Encontro de iniciação científica*, Presidente Prudente, SP, Brasil, 1.
- Loft, A. (1992). Accountancy and the gendered division of labour: a review essay. *Accounting, Organizations and Society*, 17(4), 367-378.
- Luca, M. M. M., Cornachione Jr, Edgard B., Cunha, J. V. A., Ott, E. (2011). Associação de modelos de sucesso profissional e gênero entre graduandos de ciências contábeis. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 4(2), 263-284.
- Magalhães, E. M. M., & Maia, H. (2009). O trabalho docente por professores de curso de pedagogia. *Múltiplas Leituras*, (2)1, 189-206.
- Matos, R. S. & Machado, A. F. (2006). Diferencial de rendimentos por cor e sexo no Brasil (1987-2001). *Econômica*, 8(1), 5-27.
- Medeiros, C. R. O., Abdala, E. C., Machado, S.K. & Andrade, T. F. (2013). A Universidade Fotografada: Olhares e Vozes de Estudantes e Docentes. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós Graduação em Administração – ANPAD*, Rio de Janeiro, 37.
- Martins, G. A. (2000). *Manual para Elaboração de Monografias e Dissertações*. (2a ed.). São Paulo: Atlas.
- Mota, E. R. C. F. & Souza, M. A. (2013). A evolução da mulher na Contabilidade: os desafios da profissão. *Anais do Congresso Virtual de Administração - Convibra*, São Paulo, SP, Brasil. 10.
- Moscovici, S. (2005). *Representações Sociais: Investigações em psicologia social*. (3a ed.). Petrópoles: Vozes.
- Silva, S. G. (2010). Preconceito e discriminação: as bases da violência contra a mulher. *Psicologia: Ciência e Profissão*. 30(3), 556 – 571.
- Silva, D. J. M. & Silva, M. A. (2018). Mulheres na Contabilidade: Os Estereótipos Socialmente Construídos sobre a Contadora. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 11(1), 7191.
- Silva, D. J. M., Silva, M. A. & Santos, G. C. (2017). Estereótipos de Gênero na Contabilidade: Afinal Como a Mulher Contadora é Vista?. *Anais do Congresso Associação Nacional dos Programas de Pós Graduação em Ciências Contábeis*. Belo Horizonte, MG. 11.
- Pereira, M. E. (2002). *Psicologia Social de estereótipos*. EPU, Ed. Pedagógica e Universitária.
- Probst, E. R. (2007). A evolução da mulher no mercado de trabalho. *Anais do Instituto Catarinense de Pós-graduação*. Santa Catarina, SC. 1.
- Ramos, M. M. & Guilherme, A. (2019). *Contabilidade feita por elas: participação das mulheres alagoanas na profissão contábil*. Trabalho Conclusão de Curso, Universidade Federal de Alagoas, Alagoas, AL, Brasil.
- Sá, C. P. (1996). *Núcleo central das representações sociais*. (2a ed.). Rio de Janeiro: Editora Vozes.
- Silva, E. G. R. & Silva, A. H. C. (2012). Percepção dos Estudantes de Ciências Contábeis do Rio de Janeiro sobre o Estereótipo do Profissional de Contabilidade no Período após adoção do IFRS. *Anais do Congresso Nacional de Administração e Ciências Contábeis – AdCont*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 3.
- Sousa, E. T. (2015). *Gênero e mercado de trabalho: A ascensão das mulheres contadoras*. Dissertação de mestrado profissional, Faculdade EST, Rio Grande do Sul. RS, Brasil.
- Splitter, K. & Borba, J. A. (2013). Percepção de estudantes e professores universitários sobre a profissão do contador: Um Estudo Baseado na Teoria dos Estereótipos. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 8(2), 126-141.
- Wells, P. K. (2017). Um comentário sobre o artigo The Accountant: a Character in Literature e uma agenda para pesquisas sobre o estereótipo do contador. *Meditari Accountancy Research*, 25(1), 28-36.
- Zabotti, E. D. (2017). *Gênero e Contabilidade no Brasil: Qual é o saldo dessa conta?*. (Dissertação de mestrado). Programa de Pós-Graduação em Contabilidade. Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, PR, Brasil.