

# A QUESTÃO DE GÊNERO EM RELAÇÃO À PROFISSÃO DE CONTROLLER: PERCEPÇÃO DE ESTUDANTES E DOCENTES DO CURSO DE CONTROLADORIA E FINANÇAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

*THE ISSUE OF GENDER IN RELATION TO THE CONTROLLER PROFESSION: PERCEPTION OF STUDENTS AND PROFESSORS OF THE CONTROLLERSHIP AND FINANCE COURSE AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF MINAS GERAIS*

DOI: [HTTP://DX.DOI.ORG/10.13059/RACEF.V12I3.742](http://dx.doi.org/10.13059/RACEF.V12I3.742)

**Iago Carvalho Baur**

iagobaur\_10@hotmail.com

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

**Bruna Camargos Avelino**

bcavelino@gmail.com

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

**Data de envio do artigo:** 11 de Maio de 2020.

**Data de aceite:** 25 de Setembro de 2021.

**Resumo:** Este estudo objetivou analisar a percepção de discentes e de professores do curso de Controladoria e Finanças da Universidade Federal de Minas Gerais em relação à questão de gênero no mercado financeiro, com ênfase na profissão da mulher controller. Foram aplicados questionários aos docentes e aos discentes componentes da amostra no segundo semestre de 2018. A partir dos dados coletados, foi possível verificar que as mulheres consideram que enfrentam restrições de gênero e que sofrem preconceitos devido à sua condição feminina, além de concordarem que a maternidade influencia na escolha do gênero ao disputar uma vaga no mercado de trabalho. A percepção dos alunos e professores, exceto dos docentes do gênero masculino, é de que ainda há diferença na remuneração de homens e mulheres. Ademais, os respondentes tendem a concordar, em média, que o gênero feminino é preterido em cargos de direção e que ainda são minoria nesses cargos.

**Palavras-chave:** Gênero; Controladoria; Estudantes; Professores.

**Abstract:** *This study sought to analyze the perception of students and professors of the Controllershship and Finance Course at the Federal University of Minas Gerais in relation to the issue of gender in the financial market, with an emphasis on the profession of the female controller. Questionnaires were applied to the professors and students of the sample in the second semester of 2018. From the data collected, it was possible to verify that women consider that they face gender restrictions and suffer prejudices due to their female condition, in addition to agreeing that motherhood influences the choice of gender when competing for a place in the labor market. The perception of students and professors, except for male professors, is that there is still a difference in the remuneration of men and women. Furthermore, respondents tend to agree, on average, that the female gender is passed over in management positions and that they are still a minority in these positions.*

**Keywords:** Gender; Controllershship; Students; Professors.

## 1. INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no ambiente de trabalho vem sendo acompanhada, ao longo dos anos, por um elevado grau de discriminação não só no que tange à qualidade das ocupações que têm sido criadas, tanto no setor formal como no informal, mas principalmente no que se refere à desigualdade salarial entre homens e mulheres. Conforme informado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018), no Relatório Global sobre os Salários 2018/19, as mulheres auferiam, em média, um salário aproximadamente 20% inferior ao dos homens no período analisado. Dados mais atualizados, observados no Relatório Mundial sobre Salários 2020-2021, indicam que a crise econômica decorrente da pandemia da COVID-19 afetou mais as mulheres do que os homens: estimativas indicam que, no segundo trimestre de 2020, a perda salarial das mulheres foi de 8,1%, em comparação a uma perda de 5,4% para os homens, considerando uma amostra de 28 países europeus.

Guedes (1995) afirma que os termos homem e mulher possuem pesos/poderes diferentes. A tentativa de mudança deste paradigma foi motivo de inúmeros movimentos, mas isto não refletiu, necessariamente, na mudança das relações sociais implicitamente presentes no cotidiano das práticas institucionais, já que ainda se vê discriminação no ambiente de trabalho com relação à mulher.

Em muitas profissões, a mulher sofre com a desigualdade de gêneros. Brighent, Jacomossi e Silva (2015) constataram o predomínio do gênero masculino em cargos mais elevados e explicam que a mulher, mesmo disposta do mesmo grau de escolaridade, idade e tempo na empresa, e mesmo quando exposta aos mesmos desafios, recebe salário inferior àquele pago aos homens. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) comprova a afirmação de que a participação da mulher no mercado de trabalho vai caindo conforme

aumenta o nível hierárquico: segundo o estudo Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil, elas representavam 37,4% dos cargos gerenciais em 2019, sendo que a maior desigualdade por sexo foi encontrada nos 20% da população ocupada com os maiores rendimentos do trabalho principal (77,7% contra 22,3%), revelando, também, que as mulheres estão ainda mais sub-representadas em cargos gerenciais mais bem remunerados e com potencialmente mais responsabilidades. Discussões envolvendo as questões de gênero apontam, ainda, que o prestígio de uma profissão diminui quando o percentual de posições ocupadas por mulheres aumenta (LEMOS JUNIOR; SANTINI; SILVEIRA, 2015).

A profissão de controller, pelo seu conhecimento de legislação e por possuir uma visão ampla das operações da organização, demanda um indivíduo estratégico no fornecimento de uma visão crítica à administração da empresa. Por ser considerado um cargo elevado e de responsabilidade significativa, pode-se observar a discriminação em relação ao gênero na profissão, já que, conforme já tratado, a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho fica mais evidente entre os cargos de chefia (IBGE, 2021). Em 2015, enquanto 6,2% dos homens acima de 25 anos empregados eram gerentes ou diretores, apenas 4,7% das mulheres, na mesma faixa etária, ocupavam cargos mais altos. Além disso, a desigualdade salarial entre esse grupo de profissionais é ainda mais elevada do que a média geral, visto que as mulheres nesta posição recebiam, em média, 68% do rendimento médio dos homens (IBGE, 2016).

Embora estudos sobre gênero apontem o desprestígio da profissão quando esta é exercida por mulheres, sob o contexto das representações sociais, no imaginário coletivo, a mulher controller é vista com um preparo maior para atendimento ao cliente, visto que ele precisa de atenção com maior minuciosidade, zelo e servilidade, características que são encontradas com mais naturalidade no sexo feminino (LEMOS JUNIOR; SANTINI; SILVEIRA, 2015). As mulheres possuem capacidade de observação e

questionamento diferentes dos homens, sendo que estas características positivas levam ao bom funcionamento do mercado, pois são novas maneiras de enxergar os problemas vividos.

Considerando que os estereótipos negativos contribuem para a falta de oportunidade no desenvolvimento da carreira para as mulheres (HYMOWITZ; SCHELLHARDT, 1986), este estudo busca proporcionar uma contribuição adicional à temática, especialmente porque os resultados irão apontar a percepção de estudantes e professores de ambos os gêneros em relação à mulher controller, abordando como estes indivíduos se percebem e tratam a questão da discriminação por gênero no ambiente de trabalho.

Tendo em vista o cenário retratado anteriormente, esta pesquisa visa responder o seguinte problema: qual a percepção de estudantes e professores do curso de Controladoria e Finanças da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) em relação à questão de gênero no mercado financeiro, com ênfase na profissão da mulher controller? O objetivo deste estudo é, portanto, analisar a percepção de discentes e de professores do curso de Controladoria e Finanças da Universidade Federal de Minas Gerais em relação à questão de gênero no mercado financeiro, com ênfase na profissão da mulher controller.

A necessidade da realização de pesquisas no Brasil que abordem a temática de gênero é enfatizada por Costa e Sardenberg (2014) ao argumentarem que a conquista de espaços próprios de reflexão, como os grupos de trabalho em associações científicas e os núcleos da mulher nas universidades, é fruto de uma luta travada dentro da academia pelo reconhecimento da relevância e da legitimidade da problemática da mulher como objeto de reflexão e análise. É citado que no plano internacional já não se questiona a relevância científica e social de estudos relacionados à questão de gênero, mas no Brasil esse reconhecimento e a conquista de um espaço específico para reflexões sobre a temática mulher e seus desdobramentos são conquistas relativamente recentes e ainda não de todo consolidadas (COSTA; SARDENBERG,

2014).

Considerando o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, reconhece-se uma lacuna em pesquisas que investiguem os estereótipos atribuídos à mulher que já atua profissionalmente, no caso específico deste trabalho com um enfoque na área de controladoria.

Entende-se ser importante que, tanto a academia quanto o mercado, revejam os estereótipos vinculados ao gênero, por meio de estudos que abranjam não somente a percepção dentro dos limites das universidades, mas que ultrapassem essas fronteiras, buscando identificar as visões em outros grupos sociais. Este estudo encontra-se inserido na análise da experiência subjetiva de mulheres e homens que serão futuros controllers, e visa contribuir com a desmistificação de estereótipos de natureza negativa que, porventura, rotulem a atuação das profissionais em controladoria.

Esta pesquisa é justificada, ainda, pela necessidade de identificação da percepção da imagem socialmente construída da mulher controller, porque permite não só reflexões a respeito do tema, o que já se configura como um importante elemento no levantamento de discussões que visem reduzir as diferenças entre os gêneros, como, também, por oportunizar o conhecimento das convicções dos estudantes e professores do curso de Controladoria e Finanças investigados.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Estereótipos de Gênero

Os estereótipos são as crenças e percepções das características de um grupo, contendo não apenas os traços desse grupo, mas também a abrangência com que são compartilhados, os quais podem ser precisos ou extremamente genéricos (MYERS, 2000). Essa percepção que se tem do outro é subjetiva e, muitas vezes, distante da realidade objetiva. Contudo, é importante para o estudo do comportamento humano, já que os indivíduos se comportam com base em suas percepções da realidade (ROBBINS, 2005).

Baccega (2007) acrescenta que nos estereótipos há a predominância de aspectos valorativos, juízos de valor e bases emocionais.

Oliveira (2008) apresenta que o conceito de gênero é estereotipado quando baseado em papéis socialmente construídos e atribuídos a homens e mulheres. Esses papéis são delineados pela sociedade e influenciados por fatores culturais, sociais, econômicos, religiosos, políticos e étnicos, dentre outros. Para a autora, os estereótipos têm sido a maneira mais rápida e confortável que os seres humanos utilizam para padronizar pessoas, comportamentos, valores e crenças.

Na definição de Scott (1995), gênero é um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos e também um modo primordial de dar significado às relações de poder. Para ela, essas duas proposições estão intrinsecamente relacionadas. Estabelecidas como um conjunto objetivo de referências, as representações de gênero estruturam a percepção e a organização concreta e simbólica da vida social. Na medida que essas referências estabelecem distribuições de poder, o gênero torna-se envolvido na concepção e na construção do poder em si mesmo (SCOTT, 1995). Scott (1995) busca também encontrar as maneiras pelas quais o gênero legitima e constrói as relações sociais.

Além de categoria histórica, o conceito de gênero pode ser empregado como uma categoria política para analisar a questão da igualdade e da diferença, apontando para uma nova perspectiva de interpretação e transformação da realidade social. O estereótipo de gênero é o conjunto de crenças acerca dos atributos pessoais adequados a homens e mulheres, sejam estas crenças individuais ou partilhadas (ARAÚJO, 2005). Ashmore e Del Boca (1986) consideram os estereótipos de gênero como parte da teoria implícita da personalidade construída pelo indivíduo e conservada na memória, como parte do seu sistema geral de valores.

De acordo com Salem (1981), ao sexo masculino são atribuídas características de liberdade, irresponsabilidade para com a família

e maior possibilidade de ganhar dinheiro. As mulheres são vistas no aspecto negativo como mais fracas, necessitando de proteção, possuindo menor interesse em crescer profissionalmente, tendo maior responsabilidade para com os filhos, e sofrendo mais; pelo aspecto positivo são estereotipadas como mais comprometidas, sensíveis, dedicadas, organizadas e compreensivas. Parece à autora que a mulher espera do homem a administração dos bens e o sustento da família, enquanto a ela caberiam a procriação, a socialização dos filhos e as tarefas domésticas.

No estudo de Raiser (1985), a autora constatou que o estereótipo masculino favorável apresenta, em geral, características de competência, destreza e vigor e o desfavorável, de teimosia, imprudência, egoísmo e ganância. O estereótipo feminino favorável inclui a graça, a habilidade social e o apoio emocional fornecido, e o desfavorável salienta a vaidade, a futilidade e o descontrole emocional. A autora infere que “a mulher é definida em função do homem e das dimensões que se originam no seu relacionamento com ele, ou seja, a casa, filhos e corpo” (RAISER, 1985, p. 71).

Biroli (2010) conclui que são atribuídos às mulheres uma falta de interesse pelos debates políticos e pela vida profissional ativa, porque estariam, naturalmente, voltadas para o que lhes seria mais importante, como a vida privada, a esfera doméstica e a maternidade. Para a autora, as diferenças de gênero são estruturais e demarcam possibilidades específicas de atuação e excluem outras. Ela acredita que a sociedade deve operar de acordo com um conjunto de perspectivas que constituem e diferenciam o posicionamento das mulheres em relações de poder marcadas centralmente pelo gênero masculino.

Os comportamentos dos homens são definidos como a norma contra a qual as mulheres são avaliadas, e se observadas diferenças, são geralmente interpretadas como uma deficiência do sexo feminino. As mulheres são condicionadas a mudar seu comportamento para adequar-se a um estereótipo masculino (WELSH, 1992).

O impacto dos estereótipos e barreiras estruturais acaba refletindo na carreira de homens e mulheres nas esferas gerenciais (Kulich & Ryan, 2017). A estrutura das organizações é determinada parcialmente pelos valores daqueles que detêm poder suficiente para influenciá-la, desse modo, muito do que se pode verificar na realidade das organizações, a exemplo da exclusão das mulheres nos postos de poder e visibilidade, relaciona-se aos valores dos grupos masculinos que interpretam essas posições como impróprias para o gênero feminino (Steil, 1997). Tal reflexo poderia ser percebido, por exemplo, na carreira das mulheres controller, que ocupam uma profissão estratégica e relevante no processo de tomada de decisão de uma organização.

A situação retratada remete à discussão de como pode haver mudança no ato de estereotipar. Diniz (2011) menciona que esta mudança pode vir pelo melhor entendimento das próprias motivações para tal ato: o estereótipo ocorre para compor identidades, para prescrever papéis e comportamentos nos quais se espera que homens e mulheres se enquadrem (DINIZ, 2011). Ainda conforme destaca Diniz (2011), em entrevista realizada com Rebecca Cook, a psicologia tem contribuído com explicações sobre a natureza prejudicial do estereótipo, bem como sobre seus efeitos de degradação da mulher ou de negação da sua dignidade. Os estereótipos tendem a ser quebrados pelos próprios indivíduos, quando, por exemplo, as mulheres assumem altos cargos de liderança (DINIZ, 2011).

## **2.2 O Profissional de Controladoria e a Questão de Gênero**

A profissão de controller vem sendo cada vez mais buscada por empresas com o passar do tempo, dado que a globalização, na visão de Gomes (1997), prevê dificuldades significativas para o processo de controle gerencial dentro das organizações, devido à existência de um maior nível de incerteza. Isto faz com que as decisões e comportamentos assumam caráter pouco rotineiro e de difícil estruturação em

termos racionais, implantando no mercado uma necessidade por profissionais especializados na área de controladoria.

O controller, de acordo com D'Ambrosio (1999), é um cargo estratégico com responsabilidades substanciais no planejamento da empresa. Assume diferentes posturas em diferentes organizações. Tung (1993) diz que a palavra controller não existia no vocabulário brasileiro e foi inserida na linguagem administrativa recentemente, sendo definida pelo autor como o executivo financeiro de organizações de grande e médio porte.

Em relação às discussões sobre gênero, a mulher desempenhando o papel de controller desponta como elemento relevante em meio às considerações sobre o aumento da participação da mulher nas organizações, principalmente nos cargos mais elevados que, conforme já mencionado, são predominantemente ocupados por homens. Com isso, elas desmistificam preconceitos e mudam a configuração das empresas.

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

Para cunhar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres, Morrison e Glinow (1990) atribuíram o termo 'teto de vidro' para descrever tais barreiras, tanto na ascensão da carreira como em questões salariais. O fenômeno "teto de vidro" caracteriza-se pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações. É possível identificar dois modelos complementares de interpretação do fenômeno do teto de vidro:

o primeiro remete às práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que visam excluir as mulheres das posições de poder, enquanto o segundo enfatiza a menor predisposição feminina a assumir cargos de comando (MARRY, 2008).

Segundo o Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2016), a participação das mulheres na contabilidade tem observado um crescimento contínuo nos últimos anos. Em 2004, elas representavam menos de 35% dos profissionais contábeis e, em 2016, já eram quase metade destes profissionais (42,5%). Em relação, especificamente, à área de controladoria, na pesquisa realizada por Ribeiro (2007), viu-se através da aplicação de questionários que as mulheres representavam 21,43% da amostra de profissionais da área de controladoria em Florianópolis, Santa Catarina. A autora concluiu que ainda há um empenho para que as mulheres adquiram segurança por parte das empresas para ocupar a posição de controller, que requer amplo conhecimento da área de contabilidade e de negócios, para que possa monitorar os efeitos dos atos da gestão econômica sobre a empresa.

No estudo de Andriotti (2016), de forma similar, identificou-se que a quantidade de controllers do gênero feminino no estado do Rio Grande do Sul representava uma parcela pequena: apenas 8% dos respondentes do questionário realizado para o levantamento de dados eram mulheres. Na amostra em análise, a autora concluiu que é possível inferir que a controladoria ainda é dominada pelo gênero masculino. Esse breve e restrito panorama mostra alguns fatores da desigualdade de gênero no Brasil que se estendem por áreas correlatas, como a contabilidade e a controladoria.

Este estudo visa, portanto, ampliar as discussões iniciadas em pesquisas anteriores sobre a questão do gênero. Além do estudo de Andriotti (2016), já citado, pode-se mencionar também as pesquisas de Mihalčová, Pružinský e Gontkovičová (2015), Silva (2017), Zabotti (2017), Silva, Silva e Santos (2017), Grangeiro e Militão (2020), Barbosa et al. (2019), Oliveira (2020), Santos, Melo e Batinga (2021), dentre

outros, que buscaram o conhecimento das questões relacionadas ao gênero, bem como dos estereótipos em relação à mulher.

O estudo realizado em Praga por Mihalčová, Pružinský e Gontkovičová (2015) teve como objetivo apresentar as consequências dos estereótipos de gênero no trabalho de gerentes. O resultado do estudo mostra efeitos de estereótipos de gênero, resultando em baixa representação de mulheres nos níveis de gerência sênior. Os autores confirmaram todas as hipóteses de estereótipos em altos cargos empresariais, evidenciando que a existência deles ainda é de substancial influência dentro de uma sociedade, podendo afetar negativamente não apenas as vidas das mulheres, mas a economia como um todo.

Silva (2017) investigou a percepção dos profissionais de contabilidade, de ambos os gêneros, com relação aos estereótipos associados à mulher contadora e à profissão contábil. Os resultados evidenciaram que a pressuposição do estudo de que as percepções diferem não é conclusiva, pois na opinião de ambos os gêneros, dentre os contadores e contadoras que participaram da pesquisa, a estereotipagem para a maioria dos adjetivos se assemelha, e a construção social da imagem da mulher profissional da área contábil é semelhante para características como liderança, integridade, otimismo, inteligência, organização, honestidade e ética, entre outras.

Zabotti (2017) verificou os principais fatores constitutivos das relações de gênero na profissão contábil, além de buscar a identificação dos fatores pelos quais a desigualdade entre homens e mulheres é perpetuada pela profissão contábil e pela Contabilidade. Como resultado, observou a aceitação das hipóteses de pesquisa de que a remuneração dos contadores é influenciada pelo sexo biológico, de que o gênero é regulador de salário na profissão contábil e de que há uma hierarquia salarial na profissão, baseada apenas no fato de o profissional ser homem ou mulher.

A pesquisa de Silva, Silva e Santos (2017) buscou relatar a percepção de discentes do curso de Ciências Contábeis em relação aos

estereótipos relacionados à imagem da mulher contadora. Os autores constataram que os discentes estereotipam positivamente as mulheres contadoras, com qualidades como: organização, honestidade, comprometimento, dedicação, paciência, criatividade, eficiência, entre outras. Quanto às dificuldades, as próprias discentes consideram que enfrentam restrições de gênero, sofrem preconceitos pela sua condição feminina e que a dupla jornada influencia seu desempenho, opinião que não é confirmada pelos homens. A percepção de que a mulher recebe remuneração mais baixa do que o homem é consensual e confirma-se a inexistência de preconceito quanto à capacidade de atuação profissional, mas se destaca a provável aptidão das mulheres, na opinião masculina, para atividades rotineiras.

Grangeiro e Militão (2020) analisaram a participação das mulheres em cargos de chefia em uma Instituição de Ensino Superior Federal (IES) e os desafios inerentes ao cargo ocupado. A amostra do estudo incluiu servidoras em cargos de direção, entre docentes e técnicas administrativas. Em relação aos achados, os autores verificaram o desequilíbrio entre os percentuais de servidores homens e mulheres nos cargos de direção, sobretudo nos níveis mais altos. As entrevistadas enfatizaram atitudes de discriminação e, mesmo aquelas que negaram a existência de tais atitudes, relataram fatos vivenciados na instituição que se caracterizavam como atitudes discriminatórias de gênero (GRANGEIRO; MILITÃO, 2020). Este resultado é semelhante ao encontrado no estudo de Mihalčová, Pružinský e Gontkovičová (2015), evidenciando, mais uma vez, que as consequências dos estereótipos de gênero nos cargos de chefia podem ser observadas em diferentes cenários e em países distintos.

Barbosa et al. (2019) investigaram os aspectos do campo de atuação das docentes do curso de Ciências Contábeis ofertados por IES no Brasil. Em relação aos achados, observou-se que a maioria das respondentes do estudo nunca ocupou cargos de liderança, em especial a chefia de departamento em suas instituições, e as que assumiram tiveram sua autoridade

fortemente questionada. Foram observados, ainda, indícios de violência simbólica por meio não só dos pares e superiores, como também de estudantes, além da existência de um sentimento de culpa vinculado às cobranças para que as respondentes assumissem o papel de cuidadora da família (BARBOSA et al., 2019). Em relação a este último aspecto, destaca-se novamente os estereótipos relacionados ao gênero feminino, sendo relacionado às mulheres um menor interesse em crescer profissionalmente e uma maior responsabilidade para com os filhos, exercendo o papel de cuidadora e de principal responsável pelas tarefas domésticas.

Oliveira (2020) investigou quais eram os elementos motivadores e impulsionadores, além das barreiras e dificuldades, na trajetória das mulheres contadoras que ocupam a presidência nos Conselhos Regionais de Contabilidade brasileiros. Como principal resultado, a autora observou que as barreiras e as dificuldades foram amenizadas pelo fato de as mulheres analisadas enxergarem tais fatores como impulsionadores em suas trajetórias. Isso se deve ao fato de que a discriminação, para além dos Conselhos e da literatura, está intrínseca na estrutura da sociedade, o que naturaliza e, em determinados casos, torna imperceptível a violência simbólica sofrida, mas não impede o rompimento das barreiras no que diz respeito à ascensão a cargos de liderança por parte das mulheres (OLIVEIRA, 2020). Conforme destaca Silva (2020), em muitos casos é possível perceber a naturalização da desigualdade de gênero, de modo que a cultura do machismo e o patriarcado moldam fortemente as relações para causar uma espécie de “cegueira” ao problema, tanto nas mulheres quanto nos homens.

Por fim, Santos, Melo e Batinga (2021) analisaram as vivências da prática contábil, com foco na divisão do trabalho e nas desigualdades de gênero encontradas por mulheres contadoras que exercem a profissão em escritórios de contabilidade de pequeno porte. As autoras observaram que os espaços profissionais da contabilidade brasileira ainda não apresentam uma distribuição igualitária de cargos e salários entre os gêneros. Quando se analisa a área de

atuação contábil, a presença profissional das mulheres contadoras tem crescido em termos numéricos, porém, elas ainda se identificam com os valores culturais de dominação masculina da profissão, reproduzindo e legitimando tais valores, o que dificulta o seu processo de igualdade (SANTOS; MELO; BATINGA, 2021).

Nesta pesquisa, optou-se pela delimitação do estudo aos estudantes e professores do curso de Controladoria e Finanças da UFMG, atendendo a critérios de acessibilidade. Portanto, os achados deste estudo se limitam à amostra analisada e não podem ser estendidos a outros cenários. Outra delimitação refere-se à investigação da variável relacionada ao gênero feminino, inserida dentro do contexto do profissional de controladoria, a fim de se conhecer a formação subjetiva dos estereótipos quanto às construções sociais de gênero, ao mesmo tempo em que se busca explorar os estereótipos atribuídos à profissão de controller.

### **3. ABORDAGENS METODOLÓGICAS**

#### **3.1 Amostra**

Para a viabilização deste trabalho, optou-se por desenvolvê-lo em três etapas. A primeira delas concentrou-se na construção do marco teórico; na segunda, foi investigada a percepção dos alunos e professores do curso de Controladoria e Finanças da Universidade Federal de Minas Gerais em relação aos estereótipos relacionados à imagem da mulher controller; e na terceira, foi realizado um tratamento estatístico dos dados levantados, seguido de sua análise.

A amostra deste estudo, selecionada mediante critérios de acessibilidade, foi composta por 70 (setenta) discentes e 10 (dez) docentes do curso de graduação em Controladoria e Finanças da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Trata-se de uma amostra não probabilística e os achados desta pesquisa não podem ser generalizados para conclusões de outras áreas. Como na UFMG o curso de Controladoria e Finanças é oferecido anualmente e a coleta de dados foi realizada no



segundo semestre de 2018, a amostra englobou estudantes do 1º, 3º, 5º e 7º períodos. Ressalta-se que foi solicitado aos participantes que apenas aqueles que já tivessem tido alguma experiência no mercado de trabalho – podendo ela ser referente a estágios – respondessem ao questionário.

Foram escolhidos professores e alunos do curso de Controladoria e Finanças, além do fator acessibilidade, pela maior relação com o ambiente acadêmico e de trabalho composto por mulheres que atuam na área de controladoria, dando a eles uma capacidade mais definida de julgar e perceber a existência ou não de discriminação em relação à mulher controller.

### 3.2 Coleta e Análise dos Dados

Para o procedimento de coleta de dados, foi aplicado um questionário impresso, adaptado parcialmente do instrumento de pesquisa utilizado por Silva, Silva e Santos (2017). Entretanto, o instrumento do estudo em questão se concentrou em usuários que exercem a profissão contábil. Nesta pesquisa, busca-se a visão de acadêmicos inseridos no ambiente de controladoria sobre a questão de gênero em relação à mulher controller. As adaptações do instrumento desenvolvido por Silva, Silva e Santos (2017) se limitaram a modificações em termos de linguagem, substituindo os termos “profissão contábil”, “área contábil” por “profissão de controller”, “área da controladoria”. Por exemplo, a assertiva “A mulher sofre preconceitos no mercado de trabalho no setor contábil” foi substituída por “A mulher sofre preconceitos no mercado de trabalho na área de controladoria”. Ou seja, as adaptações foram apenas no sentido de ajustar as assertivas à área de controladoria, sem, contudo, modificar a essência das afirmativas elencadas pelos autores. Conforme já mencionado, foi solicitado aos participantes que apenas aqueles que já tivessem tido alguma vivência no mercado de trabalho respondessem ao questionário.

Embora o instrumento de pesquisa já

tenha sido validado no estudo de Silva, Silva e Santos (2017), sendo utilizado nesta pesquisa o mesmo questionário, com pequenas adaptações de linguagem já elencadas, a aplicação do instrumento foi precedida pelo cumprimento de um pré-teste com cinco egressos do Programa de Pós Graduação em Controladoria e Contabilidade da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Após o pré-teste, foram realizadas pequenos ajustes de pontuação e erros de digitação.

O questionário foi dividido em dois blocos: no primeiro, buscou-se caracterizar o perfil do respondente em relação ao gênero, ao período em curso, à situação profissional atual, dentre outras informações. No Bloco 2, foram apresentadas afirmativas sugestivas, para identificar e descrever a concordância dos participantes do estudo quanto às possíveis dificuldades encontradas pela mulher, com ênfase na área de controladoria, no mercado de trabalho. Foi solicitado que os respondentes atribuíssem uma nota de 0 a 10 a cada uma das afirmativas listadas, considerando que 0 (zero) significava que eles discordavam totalmente da assertiva e que 10 (dez) implicava que eles concordavam totalmente com a afirmativa. O indivíduo poderia atribuir qualquer nota entre 0 e 10, inclusive valores decimais.

A análise de dados foi realizada primeiramente através da tabulação dos resultados obtidos nos questionários aplicados, padronizando as respostas em categorias e depois realizando processos de análise de frequência, que evidencia o número de respostas de uma mesma alternativa; de porcentagem, apresentando a relação entre as frequências encontradas; de média, que resume o universo que foi analisado; e, por último, de desvio padrão, que indica o quanto um conjunto de dados é uniforme.

Adicionalmente, para verificar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre as respostas dos indivíduos componentes da amostra e assegurar a confiabilidade dos resultados da pesquisa, optou-se por realizar testes de diferença de médias entre os grupos pesquisados, considerando cada assertiva do

questionário. Tendo em vista que nem todas as afirmativas atenderam ao pressuposto de que são extraídas de uma população normalmente distribuída – as assertivas 4, 5, 7, 8, 9, 18 e 19 em relação aos estudantes e a afirmativa 18 no que se refere aos docentes violaram a pressuposição de normalidade –, realizou-se o teste de Kruskal-Wallis como alternativa não paramétrica à análise de variância tradicional (ANOVA). O teste de Kruskal-Wallis é utilizado para determinar se três ou mais amostras independentes são estatisticamente diferentes (VAUGHAN, 2001), indicando se há diferença entre pelo menos dois destes grupos. A comparação dos grupos é realizada por meio da média dos postos (posto médio). Neste estudo, os quatro grupos comparados foram: docentes do gênero feminino, docentes do gênero masculino, discentes do gênero feminino e discentes do gênero masculino.

#### **4. ANÁLISE DOS RESULTADOS**

##### **4.1 Descrição do Perfil dos Estudantes e Professores**

Tendo em vista os dados retornados pelos respondentes, em relação aos discentes, constatou-se que eles apresentam o seguinte perfil: em sua maioria do gênero masculino (64,29%); solteiros (91,43%); com idade média de 21,7 anos; cursaram o ensino médio, predominantemente, em instituições de ensino privado (54,29%) e no momento de aplicação da pesquisa a maioria dos estudantes não estava realizando atividades remuneradas fora da graduação (67,14%). Conforme já tratado, foi solicitado aos participantes que apenas aqueles que já tivessem tido alguma vivência no mercado de trabalho respondessem ao questionário, mas esta experiência não necessariamente precisaria ser no presente.

Quanto ao perfil dos docentes, verifica-se uma predominância de respondentes do gênero masculino (60%); com idade média entre 30 e 40 anos; possuem como maior nível de instrução, em sua maioria, o doutorado (80%); além de se enquadrarem majoritariamente atuando como

profissionais docentes com experiências em empresas tanto públicas quanto privadas (60%).

A estereotipagem de gênero foi investigada mediante a associação de características que deveriam ser associadas ao perfil feminino. Além de verificar a opinião dos respondentes quanto aos estereótipos, teve como finalidade analisar se a questão do gênero do respondente, mesmo que involuntariamente, influencia na associação de características. Por isso, torna-se importante analisar o perfil dos alunos e professores que fizeram parte da pesquisa.

##### **4.2 Análise dos Questionários Aplicados para Discentes e Docentes**

Segundo já tratado, foi solicitado que os estudantes e professores atribuíssem uma nota de 0 a 10 para cada uma das assertivas do instrumento de pesquisa, considerando que quanto maior a nota maior o grau de concordância com a afirmativa. Na Tabela 1, evidencia-se os resultados encontrados, segregando-se cada afirmativa do questionário, além de dividir os resultados em gênero, atribuindo média e desvio padrão para as respostas.

A concordância dos investigados quanto às questões acerca da mulher controller em sua relação com o mercado de trabalho foi investigada e trata-se de uma análise descritiva como apresentada na Tabela 1. Um total de 80 (oitenta) respostas válidas foram tabuladas, sendo 70 (setenta) discentes, divididos em 25 (vinte e cinco) do gênero feminino e 45 (quarenta e cinco) do masculino, e 10 (dez) docentes, 6 (seis) do gênero masculino e 4 (quatro) do feminino.

De acordo com as respostas adquiridas nos questionários, considera-se que uma média acima de 5 (cinco) significa que a maioria concorda com a afirmativa. Em relação ao desvio padrão, quanto mais próximo de zero menor é a variação dos dados em torno da média.

**Tabela 1** – Avaliação dos discentes e dos docentes sobre a mulher controller no mercado de trabalho

	PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES				PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES			
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Gênero	Feminino		Masculino		Feminino		Masculino	
1. A mulher sofre preconceitos no mercado de trabalho no setor de controladoria.	7,4	2,5	6,0	2,3	6,3	1,3	4,8	3,5
2. O homem como controller se destaca mais do que a mulher.	5,0	3,8	4,7	3,3	8,3	0,5	1,8	1,9
3. A mulher é mais disciplinada que o homem nas atividades rotineiras da profissão de controladoria.	4,8	3,3	5,0	3,3	7,5	1,0	6,7	0,5
4. A maternidade influencia na escolha de gênero ao disputar uma vaga no mercado de trabalho.	8,5	2,4	6,0	3,0	7,3	1,0	8,0	1,9
5. A mulher possui maior dificuldade de empregabilidade na área de controladoria.	6,5	2,6	5,9	2,9	6,5	1,3	5,0	3,6
6. A mulher tem maior destaque na carreira acadêmica do que no mercado empresarial.	6,0	1,9	4,5	2,8	4,5	1,0	6,3	3,7
7. Ao concluir um curso de controladoria e finanças a mulher possui a mesma capacidade e competência para inserção no mercado de trabalho que o homem.	9,6	0,9	9,4	1,5	9,5	0,6	9,8	0,4
8. As empresas ainda priorizam o gênero masculino para os cargos de direção.	8,2	2,3	6,6	3,1	9,5	0,6	7,2	1,8
9. O número de mulheres controllers em cargos de direção de empresas de grande porte é inferior quando comparado aos homens.	8,6	2,3	7,7	2,5	8,5	2,4	6,8	1,8
10. A remuneração de uma mulher no setor de controladoria ainda é inferior ao do homem mesmo desempenhando as mesmas funções e possuindo o mesmo grau de formação.	7,2	3,0	6,3	3,1	8,8	1,0	4,3	4,2
11. A mulher, quando considerada bonita, tem mais oportunidades de inserção e crescimento no mercado de trabalho.	5,4	2,7	6,6	3,0	6,8	2,2	5,3	3,2
12. Homens e mulheres que exercem profissões na controladoria têm as mesmas oportunidades de ocuparem cargos públicos de assessoria.	4,4	2,7	5,6	3,2	5,3	1,3	7,7	2,3
13. A dupla jornada que muitas mulheres precisam conciliar (cuidados com a família e emprego) influencia no seu desempenho no mercado de trabalho.	5,0	3,2	5,4	3,1	4,8	2,6	5,7	3,0
14. A mulher sofre muito assédio no mercado de trabalho por ser considerada o “sexo frágil”.	6,8	2,6	6,2	3,1	6,5	2,4	4,5	3,6

	PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES				PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES			
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Gênero	Feminino		Masculino		Feminino		Masculino	
15. O homem é mais audacioso que a mulher na tomada de grandes decisões.	3,0	2,9	4,3	3,5	7,0	2,3	7,2	2,3
16. A mulher é mais criteriosa que o homem com relação a assumir riscos.	3,8	3,3	4,8	3,3	8,3	0,5	7,7	1,4
17. A mulher procura oportunidades de emprego que proporcionam maior estabilidade.	4,6	3,3	5,8	2,8	8,3	0,5	5,3	1,0
18. A mulher, de forma geral, ainda não está equiparada ao homem no mercado de trabalho e ainda precisa lutar por essa igualdade.	7,7	3,6	6,0	3,7	9,0	0,8	6,0	4,0
19. Normalmente a mulher controller demora mais para finalizar um trabalho que o homem.	0,7	1,5	2,0	2,5	3,3	2,9	2,0	3,2
20. Na área de controladoria as oportunidades de trabalho são as mesmas para homens e mulheres.	3,4	2,8	4,9	2,9	4,5	1,7	4,3	1,2

**Fonte:** Elaborada pelos autores.

Quanto à percepção dos discentes, conforme detalhado na Tabela 1, vê-se uma tendência maior de concordância dos estudantes tanto do gênero masculino quanto do feminino em relação às afirmativas que confirmam a estereotipização da mulher, o preconceito em relação ao gênero que ocorre na área de controladoria, além da concordância com a percepção de que o homem tem claros privilégios apenas pelo fato de ser do gênero masculino, tais como maiores oportunidades de ocupar cargos de direção, maiores salários e uma facilidade em relação à mulher para conseguir uma vaga de emprego. Tais situações já haviam sido retratadas em estudos anteriores, como no trabalho de Grangeiro e Militão (2020), em que os autores verificaram um desequilíbrio entre os percentuais de servidores homens e mulheres nos cargos de direção, sobretudo nos níveis mais altos; de Barbosa et al. (2019), no qual foi observado que a maioria das respondentes - docentes do curso de Ciências Contábeis – nunca haviam ocupado cargos de liderança e as que assumiram tiveram sua autoridade fortemente questionada; de Mihalčová, Pružinský e Gontkovičová (2015), realizado em Praga e que demonstrou a baixa representação de mulheres em níveis de gerência sênior; além de dados do IBGE (2021), que demonstram que as mulheres estão sub-representadas em cargos gerenciais, especialmente naqueles mais bem remunerados e com potencialmente mais responsabilidades.

No que tange às percepções dos docentes, também resumidas na Tabela 1, tem-se uma similaridade com as análises retiradas das respostas dos estudantes, pois em grande parte houve uma concordância em relação às assertivas entre ambos os gêneros, mas sempre com uma maior aceitação

por parte das discentes e docentes do gênero feminino do que daqueles do gênero masculino.

É importante chamar atenção para a discordância dos docentes do gênero masculino em relação a afirmativas importantes que tangem toda a questão do preconceito em relação às profissionais do gênero feminino no mercado de controladoria. Os professores, em média, discordam quando o assunto é a existência do preconceito sofrido pela mulher no setor. No trabalho de Siva (2019, p. 149), voltado para a trajetória da mulher no ambiente acadêmico contábil, percebeu-se situação similar:

[...] houve alto grau de concordância por parte dos docentes do gênero masculino sobre fatores como a percepção de igualdade de oportunidades de trabalho para as mulheres na área acadêmica e o entendimento por grande parte dos professores homens sobre a dupla jornada das mulheres (cuidados com a família somados ao emprego) não influenciar no desempenho acadêmico delas.

Conforme observado pela autora, estas são situações não vivenciadas diretamente pelo grupo de indivíduos em questão, sendo importante dar voz às mulheres para que discorram abertamente sobre as dificuldades enfrentadas em razão do gênero e da maternidade, com vistas a não invisibilizar essas situações (SILVA, 2020).

Os docentes também tendem a discordar, em média, do fato de a mulher receber menos do que o homem exercendo a mesma função, do assédio sofrido por elas por serem consideradas o “sexo frágil” e do destaque recebido por profissionais do gênero masculino. Resultado divergente foi encontrado no estudo de Zabotti (2017) em relação à remuneração na profissão contábil, sendo observado que o gênero é regulador de salário na profissão contábil e de que há uma hierarquia salarial na profissão, baseada apenas no fato de o profissional ser homem ou mulher.

Pode-se inferir, após a análise das tabelas de discentes e de docentes, que apesar de ambos os gêneros concordarem em vários aspectos que tangem a questão do preconceito em relação ao gênero no mercado de trabalho do profissional controller, uma parte dos respondentes do gênero masculino discorda de pontos importantes, que foram destacados anteriormente, como a igualdade de oportunidades e salários.

Observou-se que a maioria dos estudantes,

de ambos os gêneros, acredita que a mulher sofre preconceitos no mercado de trabalho, como tratado por Morrison e Glinow (1990). Os autores supracitados criaram o termo “teto de vidro” para descrever barreiras enfrentadas por mulheres para ascender na carreira. Já quando analisadas as respostas dos professores, apenas as docentes concordam, em média, com a afirmativa.

Com relação ao homem se destacar mais na profissão de controladoria houve neutralidade na maioria das respostas em relação aos estudantes, já com professores a discrepância de resultados foi considerável: as docentes aceitam a afirmativa com média de 8,3 e os homens a rejeitam com 1,8. Em relação à maternidade influenciar na disputa de vagas, a maioria concordou totalmente.

Ao fazer referência da mulher como sendo mais disciplinada, os estudantes, independente do gênero, apresentaram médias próximas de 5 (cinco), já em relação aos professores, a maioria concorda com a afirmativa com médias próximas a 7 (sete).

Sobre a dificuldade de empregabilidade na área de controladoria, os indivíduos do gênero masculino, tanto discentes quanto docentes, apresentaram médias menores de concordância com a assertiva 5. Ribeiro (2007) verificou, por exemplo, que em Florianópolis as mulheres representavam 21,43% da amostra de profissionais da área de controladoria, e no Rio Grande do Sul, Andriotti (2016) identificou que a quantidade de controllers do gênero feminino representava apenas 8%, concluindo que a controladoria ainda é dominada pelo gênero masculino. Ao questionar se a mulher possui mais destaque na carreira acadêmica houve uma inversão de resultados em relação a estudantes e professores: discentes do gênero masculino, junto com docentes do gênero feminino não concordaram, em média, com a afirmativa.

A maioria dos respondentes concordou totalmente com as questões que abordaram a capacidade da mulher comparada ao homem ao concluir o curso de controladoria e finanças. Já sobre as empresas ainda priorizarem o gênero masculino para cargos de direção e sobre o fato de as mulheres serem minoria nestes cargos, todos concordaram com a afirmativa, mas vale destacar que respondentes do gênero feminino apresentaram uma média de concordância maior. Como foi dito por Scott (1995), o gênero considera a subordinação da mulher como uma estrutura de relações de poder determinada pelo sexo, na qual a mulher tem uma posição diferenciada em relação ao homem. Então, ainda existe a percepção de que à

mulher são impostas restrições de gênero, devido à sua condição feminina como discutido, por exemplo, por Estevens e Teresa Neto (2015).

Em relação à inferioridade da remuneração da mulher quando comparada à remuneração do homem, a tendência, em média, foi de concordância, exceto quando analisadas as respostas dadas por professores do gênero masculino, que não acreditam na veracidade da afirmativa. Araújo e Ribeiro (2001) apresentam conclusões em seus estudos sobre a discriminação das mulheres no mercado de trabalho em relação ao salário quando, mesmo com qualificação equivalente, recebem menos do que homens. Quanto às oportunidades de trabalho para mulheres consideradas bonitas, a maioria dos respondentes acredita que essas mulheres têm maiores oportunidades no mercado.

No que se refere à questão que aborda o fato de as oportunidades na ocupação de cargos públicos de assessoria serem as mesmas para ambos os gêneros, apenas as mulheres discentes discordaram, em média, desta afirmativa. A divergência de oportunidades levando em consideração o gênero foi tratada por Hirata (1994) quando afirmou que em todas as áreas do mercado de trabalho existe uma segregação de gênero, determinando qual tipo de tarefa deve ser feita por mulheres e qual deve ser feita por homens. No estudo de Monteiro, Agostinho e Daniel (2015), as respostas apontaram concordância quanto à igualdade de oportunidades para as mulheres e para os homens na organização onde as(os) respondentes atuavam. Já no trabalho de Silva (2020), houve discordância de fatores que produzem segregação ocupacional, prevalecendo a ideia de que não há trabalhos que devem ser feitos só por mulheres.

Há, também, entre os respondentes, uma concordância parcial de que a dupla jornada de trabalho pode influenciar no desempenho profissional da mulher. No estudo de Silva, Silva e Santos (2017), as respondentes concordaram que a dupla jornada gera consequências no desempenho, enquanto no trabalho de Silva (2020) a percepção de que a maternidade exerce influência no desempenho foi compartilhada pelos respondentes homens que participaram do estudo.

Existe uma discordância por parte dos docentes do gênero masculino em relação à questão de a mulher ser assediada no mercado de trabalho por ser considerada o “sexo frágil”: apenas eles não concordaram, em média, com a afirmativa. Como disse Hirata (1994), a fragilidade imposta às mulheres pela história trouxe consequências como

o não reconhecimento, por parte de empregadores, do trabalho da mulher como qualificado. Já sobre o homem ser mais audacioso nas tomadas de decisões e sobre a mulher ser mais criteriosa ao assumir riscos, a maioria dos professores concordaram com a afirmativa; já os estudantes, de ambos os gêneros, discordaram.

Quanto ao fato de as mulheres ainda não estarem equiparadas ao homem no mercado de trabalho e ainda precisarem lutar por igualdade, infere-se que a maioria dos respondentes concordam com a questão, independente de gênero ou de papel na universidade, mesmo o estudo apresentando uma pequena parte de respondentes do gênero masculino que discordaram da assertiva. Abreu e Meirelles (2012) tratam sobre essa desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho, afirmando que embora mulheres ocupem cada vez mais espaço no mercado, ainda existem áreas de predominância masculina, como em cargos mais altos, nos quais são minoria.

Em relação às questões: (i) a mulher demorar mais para finalizar um serviço e (ii) as oportunidades de trabalho serem as mesmas independente do gênero, obteve-se uma divergência em relação a homens e mulheres nas respostas dos questionários, sendo que o primeiro grupo concordou mais com as afirmativas do que o segundo grupo. Como abordado por Salem (1981), a visão de gênero da sociedade atribui características negativas ao gênero feminino, como menor interesse de crescer profissionalmente, dando mais importância às responsabilidades com filhos.

Destaca-se, por fim, que embora a princípio se possa visualizar uma série de respostas divergentes entre os indivíduos dos gêneros masculino e feminino, as percepções dos grupos em análise não podem, em geral, ser consideradas estatisticamente diferentes. Por meio do teste de Kruskal-Wallis, observou-se um valor-p (0,0930) superior ao nível de significância estabelecido (0,05), de modo que não há provas suficientes para rejeitar a hipótese nula de que as medianas populacionais são todas iguais.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Investigou-se neste estudo a percepção de discentes e de docentes do curso de Controladoria e Finanças da Universidade Federal de Minas Gerais em relação aos estereótipos relacionados à imagem da mulher controller. O estudo também buscou: identificar a possível (in) existência de estereótipos

negativos em relação à mulher controller e descrever a percepção dos respondentes em relação a questões que retratam as dificuldades encontradas pela mulher no mercado de trabalho. Realizou-se esta pesquisa, portanto, com o propósito de comparar as percepções, tanto de homens quanto de mulheres, para descrever visões a respeito da imagem da mulher controller no mercado de trabalho.

Por meio dos resultados encontrados, pôde-se inferir que a mulher é vista como sensível, educada, organizada, honesta, comprometida, criativa, eficiente, competente, entre outras qualidades. As características atribuídas pelos estudantes e professores do curso de Controladoria e Finanças da UFMG, mesmo que de forma inconsciente, vão ao encontro do que Lemos Junior, Santini e Silveira (2015) abordaram em estudo acerca dos estereótipos de gênero, atribuindo à mulher características de detalhista, cuidadosa, delicada e sensível.

Quanto à percepção dos alunos e dos docentes em relação às dificuldades encontradas pela mulher no mercado de trabalho, as mulheres consideram que enfrentam restrições de gênero e que sofrem preconceitos devido à sua condição feminina, além de concordarem que a maternidade influencia na escolha do gênero ao disputar uma vaga no mercado de trabalho.

No que tange à remuneração, de forma similar ao que apontam estudos já publicados e socializados, a percepção dos alunos e professores, exceto dos docentes do gênero masculino, é de que ainda há diferença na remuneração de homens e mulheres. A percepção diferenciada em relação a esta questão, por parte dos docentes do gênero masculino, talvez esteja associada ao ambiente profissional em que eles estão inseridos, uma universidade pública cuja forma de ingresso se dá por concurso público, o que não permite que haja discrepância em termos salariais se considerada apenas a variável gênero.

Quanto a sofrerem preconceito pela condição de ser mulher, essa percepção não é compartilhada pelos professores do gênero masculino que participaram deste estudo, mas eles concordam, ao menos parcialmente, com a assertiva que trata da influência da maternidade na disputa de vagas no mercado de trabalho. É importante ressaltar que tais indivíduos não vivenciam ou não são afetados diretamente por situações de preconceito de gênero, sendo importante que seja proporcionado às mulheres espaço para que falem abertamente sobre as dificuldades enfrentadas em razão do gênero com o propósito de não invisibilizar ou naturalizar essas situações.

A percepção entre os gêneros quanto a questões envolvendo a ocupação de cargos de direção é considerada similar, pois todos os respondentes concordaram totalmente com a assertiva que menciona que o gênero feminino é preterido em cargos de direção e que ainda são minoria nesses cargos.

Ao investigar a (in) existência de ideias preconcebidas em relação à mulher controller, infere-se que a capacidade e a inteligência não se distinguem na percepção dos respondentes, pois foi verificada equivalência entre as respostas atribuídas a ambos os gêneros: mulheres possuem a mesma capacidade que os homens ao concluírem o curso de Controladoria e Finanças e ainda para a ocupação de cargos públicos. Por fim, não se observou a existência de preconceito em relação à capacidade de atuação profissional da mulher, mas na opinião masculina, em média, há provável aptidão destas para atividades de rotina.

Segundo o direcionamento de Silva (2020), reforça-se a necessidade de a comunidade acadêmica e o mercado de trabalho dedicarem tempo e atenção à questão da discriminação de gênero nos mais diversos ambientes, tratando o assunto como prioridade. É imprescindível que se incentive a ascensão das mulheres na carreira e sejam fornecidos mecanismos de apoio, especialmente para aquelas que enfrentam a dupla jornada por serem mães (SILVA, 2020). Isto é facilitado quando pesquisas sobre o assunto são realizadas, de modo a empreender esforços para expor e discutir casos de discriminação e, em decorrência de tal debate, fomentar a mudança. Não se muda o que não se discute.

Destaca-se, por fim, que este estudo possui limitações, visto que foram analisados apenas estudantes e professores do curso de Controladoria e Finanças da UFMG, e dado que esse curso só está presente nessa instituição de ensino, trata-se de uma amostra não probabilística e os achados desta pesquisa não podem ser generalizados para conclusões de outras áreas. Ademais, não foram analisados diretamente profissionais que atuam na área de controladoria, embora os respondentes, em algum momento, tenham tido experiência no mercado de trabalho.

Como sugestões para estudos futuros, destaca-se a ampliação da amostra para possibilitar considerações mais robustas sobre o tema, mediante entrevistas e envio de questionários a gestores, contadores, administradores e controllers que atuam no mercado.

## REFERÊNCIAS

- ABREU, M. A. A.; MEIRELLES, R. L. **Mulheres e homens em ocupação de cargos de direção e assessoramento superior (DAS) na carreira de especialista em políticas públicas e gestão governamental (EPPGG)**. Texto para discussão. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, Rio de Janeiro, novembro de 2012. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1000/1/TD\\_1797.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1000/1/TD_1797.pdf). Acesso em: 24 nov. 2018.
- ANDRIOTTI, J. N. **Competências necessárias e indispensáveis na formação profissional do controller**. Dissertação. 2016. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul.
- ARAÚJO, M. F. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Psicologia Clínica**, v. 17, n. 2, 2005.
- ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. **Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Economia, 2001.
- ASHMORE, R. D.; DEL BOCA, F. K. Gender-related attitudes. In: **The social psychology of female–male relations**, p. 121-163, 1986.
- AYCAN, Z. Key success factors for women in management in Turkey. **Applied Psychology: An International Review**, v. 53, n. 3, p. 453-477, 2004.
- BACCEGA, M. A. O estereótipo e as diversidades. **Comunicação & Educação**, v. 5, n. 13, 2007.
- BARBOSA, E. T., LIMA, J. P. R.; MIRANDA, F. B.; LIMA, A. L. C. Já Supuseram que os Alunos Gostavam da Minha Aula por eu ser uma Professora ‘Boa’ - a Vivência de Mulheres na Docência em Contabilidade: uma Análise à Luz da Teoria de Bourdieu. In: XXII Seminários em Administração. **Anais... SEMEAD**: São Paulo, SP, 2019.
- BIROLI, F. Mulheres e política nas notícias: Estereótipos de gênero e competência política. **Revista crítica de ciências sociais**, v. 90, p. 45-69, 2010.
- BRIGHENT, J.; JACOMOSSI, F.; SILVA, M. Z. Desigualdades de gênero na atuação de Contadores e Auditores no mercado de trabalho Catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015.
- CFC – CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Participação das mulheres avança na contabilidade**, 2016. Disponível em: <https://cfc.org.br/noticias/participacao-das-mulheres-avanca-na-contabilidade/>. Acesso em: 28 nov. 2018.
- COSTA, A. A. A.; SANDENBERG, C. M. B Teoria e práxis feministas na academia: os núcleos de estudos sobre a mulher nas universidades brasileiras. **Revista Feminismos**, v. 2, n. 2, 2014.
- D’AMBROSIO, D. Controller é Hoje o Executivo Mais Valorizado. **Gazeta Mercantil - Empresas & Carreiras**, 1999.
- DINIZ, D. Estereótipos de gênero nas cortes internacionais-um desafio à igualdade: entrevista com Rebecca Cook. **Revista Estudos Feministas**, v. 19, n. 2, p. 451-462, 2011.



ESTEVENS, M.; TERESA NETO, M. Mulheres no mercado de trabalho: em Portugal a mulher contabilista. In: Encontro Internacional Luca Pacioli de História da Contabilidade, IV, 2015. **Anais...** Lisboa, 2015. Disponível em: <[http://www.aeca1.org/premioefp/trabajos/2015/estevens\\_netto.pdf](http://www.aeca1.org/premioefp/trabajos/2015/estevens_netto.pdf)>. Acesso em: 24 nov. 2018.

GOMES, J. S. Controle Gerencial na Era da Globalização. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 8, n. 2, p. 26-36, 1997.

GRANGEIRO, R. R.; MILITÃO, M. L. Mulheres na Gestão Universitária: trajetória profissional, vivências e desafios. **Revista Ciências Administrativas**, v. 26, n. 3, 2020.

GUEDES, M. E. F. Gênero: o que é isso? **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 15, n. 1-3. 1995.

HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETI, J. C. et al. (Orgs). **Novas tecnologias, trabalho e educação** – debate multidisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1994.

HYMOWITZ, C; SCHELLHARDT, T. The glass ceiling: why womem can't seem to break the invisible barrier that blocks the from the top Jobs. **The Wall Stret Journal**, 1986.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**, 2 ed, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 12 abr. 2021.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de Indicadores Sociais - Uma análise das condições de vida da população brasileira**, 2016. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2018.

KULICH, C.; RYAN, M. K. **Oxford Research Encyclopedia of Business and Management**, 2017.

LEMOS JÚNIOR, L. C.; SANTINI, R. B.; SILVEIRA, N. S. P. A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico. **REPeC – Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 9, n. 1, p. 64-83, 2015.

MARRY, C. As carreiras das mulheres no mundo acadêmico: o exemplo da biologia. In: COSTA, O. et al. (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, Cap. 22, p. 401-419, 2008.

MIHALČOVÁ; B, PRUŽINSKÝ, M.; GONTKOVIČOVÁ, B. The consequences of gender stereotypes in the work of managers. **Procedia Economics and Finance**, v. 23, p. 1260-1265, 2015.

MONTEIRO, R. AGOSTINHO, L.; DANIEL, F. Un diagnóstico de la desigualdad de género em um municipio de Portugal: estructuras y representaciones. **Revista de Administração Pública**, v. 49, n. 2, p. 423-446, 2015.

MORRISON, A. M.; GLINOW, M. A. V.Women and minorities in management. **American Psychologist**, v. 45, n.2, p.200-208, 1990.

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

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Global Wage Report 2020-21**. Wages and minimum wages in the time of COVID-19. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_762534.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf). Acesso em: 12 abr. 2021.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório Global sobre os Salários 2018/19**. O que está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_734393.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_734393.pdf). Acesso em: 12 abr. 2021.

OLIVEIRA, M. F. **Liderança na profissão contábil**: a trajetória profissional das presidentas de conselhos regionais de contabilidade. 2020. 107 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2020.

OLIVEIRA, S. Texto visual, estereótipos de gênero e o livro didático de língua estrangeira. **Trabalhos em Linguística Aplicada**, v. 47, n. 1, p. 91-117, 2008.

RAISER, E. V. **Estereótipos sexuais em favelados**. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília, 1985.

RIBEIRO, L. M. S. **Competências, habilidades e atitudes do profissional controller nas empresas de médio e grande porte da Grande Florianópolis**. Dissertação. Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2007.

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

SALEM, T. Mulheres faveladas: com a venda nos olhos. **Perspectivas antropológicas da mulher**, v. 1, p. 49-99, 1981.

SANTOS, M. A.; MELO, M. C. O. L.; BATINGA, G. 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**, v. 16, n. 1, p. 148-163.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995.

SILVA, D. J. M. **Mulheres na contabilidade**: os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017.

SILVA, D. J. M.; SILVA, M. A.; SANTOS, G. C. Estereótipos de gênero na contabilidade: afinal como a mulher contadora é vista. In: XI Congresso ANPCONT, 2017. **Anais...** ANPCONT: Belo Horizonte, 2017.

SILVA, I. T. A. **Gênero e o Contexto Acadêmico Contábil**: Percepções Sobre a Discriminação na Trajetória das Mulheres em Instituições de Ensino Superior Brasileiras. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais, MG, 2020.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

TUNG, N. H. **Controladoria financeira das empresas: uma abordagem prática**. Ed. São Paulo. Universidade de São Paulo, 1993.

VAUGHAN, L. **Statistical Methods for the Information Professional: A Practical, Painless Approach to Understanding, Using, and Interpreting Statistics**. Estados Unidos: American Society for Information Science and Technology, 2001.

WELSH, M. J. The Construction of Gender: Some Insights from Feminist Psychology. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 5, n. 3, p. 120-132, 1992.

ZABOTTI, E. D. **Gênero e Contabilidade no Brasil: Qual é o saldo dessa conta?**. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis). Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, 2017.

CORREIA, L. F.; AMARAL, H. F.; LOUVET, P. Um índice de avaliação da qualidade da governança corporativa no Brasil. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 22, n. 55, p. 45-63, 2011.