

A Questão de Gênero em Relação à Profissão de Controller: Percepção de Estudantes e Docentes do Curso de Controladoria e Finanças

IAGO CARVALHO BAUR

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

BRUNA CAMARGOS AVELINO

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

Resumo

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, mas principalmente no que se refere à desigualdade salarial em comparação aos homens. A profissão de controller, por exemplo, 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 nesta profissão, já que a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho fica mais evidente entre os cargos de chefia. Este estudo objetivou analisar a percepção de discentes e 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 metodologia aplicada foi uma pesquisa descritiva, realizada por meio da aplicação de questionários aos docentes e 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. 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 delas para atividades de rotina.

Palavras chave: Gênero, Controladoria, Estudantes, Professores.

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 (2014), a distância entre a remuneração das mulheres e dos homens é em média, no mundo, de 22,9%. No Brasil, essa disparidade é maior: 27%.

Yannoulas (2001) afirma que gestores acabam selecionando pessoas que fazem parte das minorias sociais para aumentar a produtividade, evitar a discriminação, para melhorar a imagem da empresa e para aproveitar as formas de recursos humanos disponíveis em uma sociedade. Para Gontijo (2005), um dos elementos que compõem a mão-de-obra diversificada disponível é a inquestionável presença da mulher no mercado de trabalho. Portanto, o empregador inteligente deve estar atento à nova realidade desta força de trabalho diversificada, que inclui, além das mulheres, idosos e minorias.

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 dispondo 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, 2017) comprova essa afirmação: estudos expõem que a participação da mulher no mercado de trabalho vai caindo conforme aumenta o nível hierárquico. Elas representam 37% dos cargos de direção e gerência. Nos comitês executivos de grandes empresas, elas são apenas 10% no Brasil. Em média, a mulher ganha 76% do salário dos homens e nos cargos de gerência e direção essa proporção vai para 68%; quanto mais alto o cargo e a escolaridade, maior a desigualdade de gênero. Discussões envolvendo as questões de gênero apontam 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. Horngren (1985), baseado na classificação do *Financial Executive Institute*, propõe uma descrição com sete funções a serem desempenhadas pelo profissional de controladoria, são elas: planejamento para o controle, relatórios e interpretação, avaliação e assessoramento, administração tributária, relatórios para o governo, proteção de ativos e avaliação econômica. 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, 2016). 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).

Em contrapartida, mulheres vêm conquistando espaço no mercado de trabalho com o passar dos anos, mais especificamente a partir do final dos anos de 1960 e início de 1970. Elas

vêm assumindo um espaço cada vez maior no contexto do trabalho remunerado, um ambiente que, até pouco tempo atrás, era considerado quase exclusivamente masculino. As mulheres foram se inserindo e conquistando posições de maior poder e prestígio nos mais diversos setores profissionais, inclusive nas grandes corporações nacionais e multinacionais (Teykal & Rocha-Coutinho, 2007). Estas mudanças, como apresentado por Jablonski (1991), foram, em grande parte, decorrentes dos Movimentos Feministas da década de 1960, que desnaturalizaram as antigas identidades de homens e mulheres, questionando esferas da vida social.

Apesar de ressaltar o crescimento da mulher no mercado de trabalho, de modo que as diferenças têm se tornado menos perceptíveis ao longo dos anos, De Luca, Gomes, Corrêa e Domingos (2011) citam que a constante luta das mulheres pela igualdade de gêneros ainda persiste. No Brasil, o processo de feminização das profissões está sendo investigado, mas poucos estudos são realizados na área de controladoria, inferindo-se que investigações de gênero ainda não são suficientes.

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), esse 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 geral deste estudo é, portanto, analisar a percepção de discentes e 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, que segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e do Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (Caged), em 2007, representavam 40,8% do mercado formal de trabalho e, em 2016, passaram a ocupar 44% das vagas, reconhece-se uma lacuna em pesquisas que

investigam 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).

2.2 A Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho

A questão de gênero é algo amplamente discutido quando se trata de desigualdades, principalmente em relação ao mercado de trabalho e à inserção da mulher neste espaço de forma igualitária. A discriminação, conforme Araújo e Ribeiro (2001), diz respeito à situação na qual indivíduos igualmente produtivos são avaliados de formas distintas com base em atributos não produtivos.

O conhecimento acerca da determinação dos papéis de gênero é pouco difundido em áreas externas às ciências sociais e, muitas vezes, cercado por estereótipos que contribuem para a negligência com que este tema é tratado. Scott (1989) explica que o conceito de gênero foi criado para opor-se a um determinismo biológico nas relações entre os sexos, dando-lhes um caráter fundamentalmente social, desmistificando características que são consideradas 'naturais' do sexo feminino ou masculino ao explicitar construções sociais e históricas que as determinaram. Ela cita que o gênero é uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado e oferece um meio de distinguir a prática sexual dos papéis atribuídos às mulheres e aos homens.

Segundo Scott (1990), a categoria 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, seja na família ou na sociedade, através do trabalho. Para a autora, gênero é umas das primeiras categorias construídas sobre a opressão da mulher envolvendo aspectos políticos e históricos socialmente produzidos.

Em todas as áreas do mercado de trabalho existe segregação de gênero (Hirata, 1994), e essa segregação gera a divisão sexual do trabalho mais acentuada, o que é preocupante, dado

que essas questões originam e dizem respeito à existência de trabalhos considerados femininos e trabalhos considerados masculinos.

As mulheres, em sua história, foram forjadas pelo trabalho reprodutivo. Essa distinção, para Hirata (1994), trouxe inúmeras consequências, entre elas o não reconhecimento, por parte dos empregadores, do trabalho da mulher como um trabalho qualificado. Essa questão foi acompanhada da divisão sexual do trabalho, gerando uma maior concentração de mulheres nas profissões de atividades mais rotineiras, e os homens, naquelas mais inovadoras e qualificadas.

Na concepção de Araújo e Ribeiro (2001), as mulheres são discriminadas no mercado de trabalho em relação ao salário quando, mesmo com qualificação equivalente, ou desempenhando funções semelhantes, recebem pagamento inferior aos homens, e no que concerne à segregação ocupacional, quando têm acesso apenas à ocupação de cargos mais baixos e pior remunerados.

O mercado de trabalho brasileiro apresenta significativas e persistentes desigualdades de gênero. De acordo com a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD, 2003), através de dados apresentados entre 1992 e 2003, observa-se que a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro continua aumentando, mas ainda está marcada por uma forte diferença em relação à taxa de participação dos homens. No período analisado, as mulheres representavam 43% da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil, enquanto os homens ocupavam 57%.

A Organização Internacional do Trabalho (2018) informa em seu relatório anual que as demandas desiguais que mulheres enfrentam em relação a cuidado e responsabilidades de casa continuam a se manifestar como desigualdades no mercado de trabalho, isso faz com que apenas 48,5% das mulheres com mais de 15 anos participem do mercado de trabalho, enquanto a taxa é de 75% para homens. O relatório ressalta também que mulheres têm uma taxa de desemprego de 6%, 0,8 ponto percentual maior do que a dos homens.

Em contrapartida a essa discriminação do gênero feminino dentro do mercado de trabalho, evidências mostram que o crescimento da participação feminina na sociedade foi intenso e generalizado no século XX. Na maior metrópole do país, São Paulo, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho cresceu, no período de 1980 a 1996, 8,9%, enquanto a masculina caiu 3,6% (DIEESE, 2009). Probst (2005) comenta que o crescimento do número de mulheres em postos diretos nas empresas avançou e essa ascensão se deu em vários países, de maneira semelhante, como se fosse um movimento silencioso de mulheres no sentido da inclusão qualificada no ambiente profissional.

2.3 Controller: o Profissional de Controladoria

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.

Para se entender o que é o controller é necessário o entendimento prévio do que é controladoria. Almeida, Parisi e Pereira (1999, p. 370) conceituam controladoria como o

órgão administrativo que responde "pela disseminação de conhecimento, modelagem e implantação de sistemas de informações". Nesta conceituação, se permite perceber a importância do profissional de controladoria como elemento de geração de informações dentro da organização. Já na visão de Kanitz (1976), a Contabilidade, como instrumento gerencial, evoluiu para um sistema chamado Controladoria, cuja função é avaliar e controlar o desempenho das diversas divisões da empresa. A controladoria faz parte, portanto, do campo mais genérico dos sistemas de controle gerencial.

Muitos têm sido os autores que tratam das descrições de funções do controller. Kanitz (1976) propõe seis funções da área de controladoria, são elas: informação, motivação, coordenação, avaliação, planejamento e acompanhamento. Já Heckert e Wilson (1963) fazem menção a cinco, sendo elas: função de planejamento, função de controle, função de relatar, função contábil e outras funções. Horngren (1985), baseado na classificação do *Financial Executive Institute*, propõe uma descrição um pouco mais abrangente, com sete funções a serem desempenhadas pelo controller: planejamento para o controle, relatórios e interpretação, avaliação e assessoramento, administração tributária, relatórios para o governo, proteção de ativos e avaliação econômica.

Sathe (1983) identifica quatro tipos de controllers segundo sua postura, são eles: independente, envolvido, dividido e forte. Seu trabalho conclui que o mais adequado para as organizações é o controller forte, pois um único profissional serviria como contraponto para a administração e, ainda, seria responsável pela geração de relatórios, obtendo uma atuação mais eficiente.

O controller, pelo seu conhecimento de legislação e por possuir uma visão ampla das operações da organização, é um funcionário estratégico no fornecimento de uma visão crítica à administração da empresa. Deve fazer com que um sistema de controle interno eficiente seja implantado dentro de uma empresa visando, entre outros objetivos, salvaguardar adequadamente seus ativos (CRC, 1998).

2.3.1 O Gênero do Controller

Abreu e Meirelles (2012) apresentam em seus estudos que, embora as mulheres ocupem cada vez mais espaço no mercado de trabalho, ainda existem áreas de predominância masculina, e nos cargos mais altos, em praticamente todas as áreas, elas são minoria. 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, 2014), as mulheres representavam, em 2014, 41% dos profissionais registrados no país. 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.

2.4 Estudos Anteriores

Este estudo visa ampliar as discussões iniciadas em pesquisas anteriores sobre a questão do gênero. Dentre tais estudos, pode-se citar os trabalhos de Collini (2014), Mihalčová, Pružinský e Gontkovičová (2015), Silva (2017), Zabotti (2017), Silva, Silva Júnior e Santos (2017), dentre outros, que buscaram o conhecimento das questões relacionadas ao gênero, bem como dos estereótipos em relação à mulher.

Collini (2014) objetivou avançar no entendimento dos componentes sociais que formam a perspectiva das mulheres e homens que trabalham ou trabalharam em posições do mercado financeiro, em relação à atuação, ambiente, ascensão e oportunidades. Os resultados empíricos permitiram inferir que, apesar de uma legislação mais adequada e desenvolvida para as questões das mulheres e da crescente contratação das mesmas para o mercado financeiro, a desigualdade de gênero se mantém de diversas formas, por estar estabelecida sobre pilares sociais complexos. Concluiu-se também que o caminho para uma maior igualdade de gênero deve necessariamente passar por uma mudança cultural, no ambiente de trabalho e no seu entorno, com ações voltadas para pessoas de todos os gêneros, não só para mulheres (Collini, 2014).

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, verificando o pressuposto de que os estereótipos diferem de um gênero para outro. 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.

Por último, a pesquisa de Silva, Silva Júnior e Santos (2017) buscou relatar a percepção de discentes do curso de Ciências Contábeis em relação aos estereótipos relacionados à imagem da mulher contadora. O autor constatou 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.

Nesta pesquisa, optou-se pela delimitação do estudo aos estudantes e professores do curso de Controladoria e Finanças da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). 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. Abordagem Metodológica

3.1 Caracterização da Pesquisa e Amostra

Quanto aos objetivos, esta pesquisa é descritiva. Em relação aos procedimentos técnicos, a pesquisa é caracterizada como de levantamento ou *survey*. Na abordagem do problema, o estudo caracteriza-se como quantitativo.

No que tange aos procedimentos para a viabilização deste estudo, 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). Dado que o curso de Controladoria e Finanças 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. 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.

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 Júnior 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.

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. Para as afirmativas que atenderam ao pressuposto de que são extraídas de uma população normalmente distribuída (assertivas 1, 2, 3, 6, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 e 20 em relação aos estudantes e afirmativas 1 a 17, 19 e 20 no que tange aos professores), realizou-se o teste t de Student; e para aquelas que não apresentaram distribuição normal (assertivas 4, 5, 7, 8, 9, 18 e 19 em relação aos estudantes e afirmativa 18 no que se refere aos docentes), utilizou-se o teste de Wilcoxon-Mann-Whitney.

4. Análise de 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%). Tais dados encontram-se detalhados na Tabela 1.

Tabela 1 – Descrição do perfil dos estudantes.

Identificação		UFMG	
		Frequência	%
Gênero	Feminino	25	35,7
	Masculino	45	64,3
	Outro	0	0,0
	Não declarado	0	0,0
	Total	70	100,0
Estado Civil	Solteiro	64	91,4
	Casado	6	8,6
	União Estável	0	0,0
	Divorciado	0	0,0
	Viúvo	0	0,0
	Total	70	100,0
Tipo de Instituição de Ensino em que cursou o Ensino Médio	Pública	32	45,7
	Privada	38	44,3
	Total	70	100,0
Atividade relevante Remunerada ou não	Sim	23	32,9
	Não	47	67,1
	Total	70	100,0

Fonte: Elaborada pelos autores.

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%). Na Tabela 2, resume-se os dados elencados.

Tabela 2 – Descrição do perfil dos docentes.

Identificação		UFMG	
		Frequência	%
Gênero	Feminino	4	40,0
	Masculino	6	60,0
	Outro	0	0,0
	Não declarado	0	0,0
	Total	10	100,0
Maior nível de Instrução	Graduação	1	10,0
	Especialização	0	0,0
	Mestrado	1	10,0
	Doutorado	8	80,0
	Pós Doutorado	0	0,0
	Total	10	100,0
Experiência profissional	Docente, com experiência em empresas privadas	2	20,0
	Docente, com experiência em empresas públicas	0	0,0
	Docente, com experiência em empresa pública e privada	7	70,0
	Docente, sem experiência prática	1	10,0
	Total	10	100,0

Fonte: Elaborada pelos autores.

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. Nas Tabelas 3 e 4, evidenciam-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 nas Tabelas 3 e 4. 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 3 – Avaliação dos discentes sobre a mulher controller no mercado de trabalho

Percepção dos estudantes com relação ao profissional controller	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
	Feminino		Masculino	
1. A mulher sofre preconceitos no mercado de trabalho no setor de controladoria.	7,4	2,5	6,0	2,3
2. O homem como controller se destaca mais do que a mulher.	5,0	3,8	4,7	3,3
3. A mulher é mais disciplinada que o homem nas atividades rotineiras da profissão de controladoria.	4,8	3,3	5,0	3,3
4. A maternidade influencia na escolha de gênero ao disputar uma vaga no mercado de trabalho.	8,5	2,4	6,0	3,0
5. A mulher possui maior dificuldade de empregabilidade na área de controladoria.	6,5	2,6	5,9	2,9
6. A mulher tem maior destaque na carreira acadêmica do que no mercado empresarial.	6,0	1,9	4,5	2,8
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
8. As empresas ainda priorizam o gênero masculino para os cargos de direção.	8,2	2,3	6,6	3,1
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
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
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
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
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

14. A mulher sofre muito assédio no mercado de trabalho por ser considerada o “sexo frágil”.	6,8	2,6	6,2	3,1
15. O homem é mais audacioso que a mulher na tomada de grandes decisões.	3,0	2,9	4,3	3,5
16. A mulher é mais criteriosa que o homem com relação a assumir riscos.	3,8	3,3	4,8	3,3
17. A mulher procura oportunidades de emprego que proporcionam maior estabilidade.	4,6	3,3	5,8	2,8
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
19. Normalmente a mulher controller demora mais para finalizar um trabalho que o homem.	0,7	1,5	2,0	2,5
20. Na área de controladoria as oportunidades de trabalho são as mesmas para homens e mulheres.	3,4	2,8	4,9	2,9

Fonte: Elaborada pelos autores.

Quanto à percepção dos discentes, conforme detalhado na Tabela 3, 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. As percepções dos estudantes dos gêneros masculino e feminino que tratam de algumas destas questões (assertivas 1, 8, 18 e 20) podem ser consideradas estatisticamente diferentes (valor- $p < \alpha = 0,05$), sendo as médias de concordância com as assertivas (ou discordância, no caso da afirmativa 20) superiores no segundo grupo. Em relação às afirmativas 5, 9 e 10, que também tratam explicitamente do assunto relatado, as percepções dos estudantes de gêneros distintos não podem ser consideradas estatisticamente diferentes (valor- $p > \alpha = 0,05$).

No que tange às percepções dos docentes, resumidas na Tabela 4, 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. Ressalta-se, no entanto, que apenas na assertiva 8 as percepções dos docentes dos gêneros masculino e feminino podem ser consideradas estatisticamente diferentes (valor- $p < \alpha = 0,05$).

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, porém, quando se analisa uma possível diferença estatisticamente significativa entre as médias das respostas de docentes homens e mulheres, em relação à assertiva 1, não se observa tal diferença (valor- $p > \alpha = 0,05$). 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. Destaca-se, entretanto, que apenas na assertiva 2 as percepções dos docentes dos gêneros masculino e feminino podem ser consideradas estatisticamente diferentes (valor- $p < \alpha = 0,05$).

Tabela 4 – Avaliação dos docentes sobre a mulher controller no mercado de trabalho

Percepção dos professores com relação ao profissional controller	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
	Feminino		Masculino	
1. A mulher sofre preconceitos no mercado de trabalho no setor de controladoria.	6,3	1,3	4,8	3,5
2. O homem como controller se destaca mais do que a mulher.	8,3	0,5	1,8	1,9
3. A mulher é mais disciplinada que o homem nas atividades rotineiras da profissão de controladoria.	7,5	1,0	6,7	0,5
4. A maternidade influencia na escolha de gênero ao disputar uma vaga no mercado de trabalho.	7,3	1,0	8,0	1,9
5. A mulher possui maior dificuldade de empregabilidade na área de controladoria.	6,5	1,3	5,0	3,6
6. A mulher tem maior destaque na carreira acadêmica do que no mercado empresarial.	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.	9,5	0,6	9,8	0,4
8. As empresas ainda priorizam o gênero masculino para os cargos de direção.	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.	8,5	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.	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.	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.	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.	4,8	2,6	5,7	3,0
14. A mulher sofre muito assédio no mercado de trabalho por ser considerada o “sexo frágil”.	6,5	2,4	4,5	3,6
15. O homem é mais audacioso que a mulher na tomada de grandes decisões.	7,0	2,3	7,2	2,3
16. A mulher é mais criteriosa que o homem com relação a assumir riscos.	8,3	0,5	7,7	1,4
17. A mulher procura oportunidades de emprego que proporcionam maior estabilidade.	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.	9,0	0,8	6,0	4,0
19. Normalmente a mulher controller demora mais para finalizar um trabalho que o homem.	3,3	2,9	2,0	3,2
20. Na área de controladoria as oportunidades de trabalho são as mesmas para homens e mulheres.	4,5	1,7	4,3	1,2

Fonte: Elaborada pelos autores.

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. Embora há de se destacar que, em alguns casos, não foi possível verificar uma diferença estatisticamente significativa entre as percepções de homens e mulheres.

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, embora as percepções de homens e mulheres não possam ser consideradas estatisticamente diferentes (valor- $p > \alpha = 0,05$). 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 (1990), 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, embora as percepções de estudantes dos gêneros masculino e feminino não possam ser consideradas estatisticamente diferentes (valor- $p > \alpha = 0,05$) em relação à assertiva 12. 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. Há, também, entre os respondentes, uma concordância parcial de que a dupla jornada de trabalho pode influenciar no desempenho profissional da mulher.

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. Porém, as percepções de professores e professoras não podem ser consideradas estatisticamente diferentes (valor- $p > \alpha = 0,05$). 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 podem ser consideradas estatisticamente diferentes (valor- $p < \alpha$), no que se refere aos estudantes, apenas em relação às assertivas 1, 4, 6, 8, 18, 19 e 20 e, quanto aos docentes, apenas em relação às assertivas 2, 8 e 17.

5. Considerações Finais

Investigou-se neste estudo a percepção de discentes e docentes do curso de Controladoria e Finanças em relação aos estereótipos relacionados à imagem da mulher controller. O estudo também buscou: (i) identificar a possível (in) existência de estereótipos negativos em relação à mulher controller e (ii) 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. 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. Tanto os homens quanto as mulheres consideram o estereotipo de a beleza influenciar no crescimento da mulher no mercado de trabalho.

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. Para eles, a mulher procura empregos que lhe proporcione maior estabilidade; ela é mais criteriosa ao assumir riscos, além de ser mais disciplinada em atividades rotineiras.

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. Como sugestões para estudos futuros, destaca-se a ampliação da amostra para possibilitar considerações mais robustas sobre o tema, além da realização de pesquisas que abordem a percepção de profissionais em relação aos estereótipos relacionados à população LGBTQ+ no mercado de trabalho. Sugere-se, ainda, investigar a dificuldade que pessoas transexuais possuem de encontrar empregos fora da prostituição e como elas são estigmatizadas dentro do mercado de trabalho.

Referências

- Almeida, L. B. de; Parisi, C. & Pereira, C. A. (1999). Controladoria. In: Catelli, A. *Controladoria: Uma Abordagem da Gestão Econômica*. Gecon. São Paulo. Atlas.

- Andriotti, J. N. (2016). *Competências necessárias e indispensáveis na formação profissional do controller*. Dissertação. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul.
- Araújo, M. F. (2005). Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. *Psicologia Clínica*, 17(2).
- Araújo, V. F. & Ribeiro, E. P. (2001). *Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Economia. Recuperado de: <http://www.ufrgs.br/pdf/epr/veronica_ribeiro1.pdf> Acesso em: 06 maio 2018.
- Ashmore, R. D. & Del Boca, F. K. (1986). Gender-related attitudes. In: *The social psychology of female-male relations*, pp. 121-163.
- Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology: An International Review*, 53(3), pp. 453-477.
- Baccega, M. A. (2007). O estereótipo e as diversidades. *Comunicação & Educação*, 5(13). Recuperado de: <<https://www.revistas.usp.br/comueduc/article/view/36820>>. Acesso em: 22 ago. 2017.
- Biroli, F. (2010). Mulheres e política nas notícias: Estereótipos de gênero e competência política. *Revista crítica de ciências sociais*, 90, pp. 45-69.
- Brighenti, J., Jacomossi, F. & Silva, M. Z. (2015). Desigualdades de gênero na atuação de Contadores e Auditores no mercado de trabalho Catarinense. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 34(2), pp. 109-122. Recuperado de: <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/Enfoque/article/view/27807/pdf_16> Acesso em: 29 mar. 2018.
- Costa, A. A. A. & Sandenberg, C. M. B. (2014). Teoria e práxis feministas na academia: os núcleos de estudos sobre a mulher nas universidades brasileiras. *Revista Feminismos*, 2(2). Recuperado de: <www.feminismos.neim.ufba.br/index.php/revista/article/viewFile/140/113>. Acesso em: 29 mar. 2018.
- D'ambrosio, D. (1999). Controller é Hoje o Executivo Mais Valorizado. *Gazeta Mercantil - Empresas & Carreiras*.
- Estevens, M.; Teresa Neto, M. (2015). Mulheres no mercado de trabalho: em Portugal a mulher contabilista. In: Encontro Internacional Luca Pacioli de História da Contabilidade, IV, 2015. *Anais...* Lisboa. Recuperado de: <http://www.aeca1.org/premioefp/trabajos/2015/estevens_netto.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2018.
- Gomes, J. S. (1997). Controle Gerencial na Era da Globalização. *Contabilidade Vista & Revista*, 8(2), pp. 26-36.
- Gontijo, C. L. (2005). Captação e Seleção de talentos para as organizações. *Gestão e Conhecimento*, 2(2), pp.1-14. jul./nov. Recuperado de: <<https://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2n1/v2n1a3.pdf>> Acesso em: 29 mar. 2018.
- Guedes, M. E. F. (1995). Gênero: o que é isso? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 15(1-3). 1995.
- Heckert, J. B. & Wilson, J. D. (1963). *Controllership*. Nova York. Ronald Press.

- Hirata, H. (1994). Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: Ferreti, J. C. et al. (Orgs). *Novas tecnologias, trabalho e educação – debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes.
- Horngren, C. T. (1985). *Introdução à Contabilidade Gerencial*. Rio de Janeiro. Prentice-Hall do Brasil.
- Jablonski, B. (1991). Até que a vida nos separe: A crise do casamento contemporâneo. *Agir*, Rio de Janeiro.
- Kanitz, S. C. (1976). *Controladoria: teoria e estudos de caso*. São Paulo. Pioneira.
- Lemos Júnior, L. C., Santini, R. B. & Silveira, N. S. P. (2015). A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico. *REPeC – Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 9(1), Pp. 64-83.
- De Luca, M. M. M., Gomes, C. A. S., Corrêa, D. M. M. C. & Domingos, S. R. M. (2011). Participação feminina na produção científica em contabilidade publicada nos anais dos eventos Enanpad, Congresso USP de Controladoria e Contabilidade e Congresso Anpcont. *Revista de Contabilidade e Organizações*. 5(11), Pp. 145-164. 2011. Recuperado de: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/epq1095.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2018.
- Marry, C. (2008). 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.
- Mihalčová, B, Pružinský, M. & Gontkovičová, B. (2015). The consequences of gender stereotypes in the work of managers. *Procedia Economics and Finance*, 23, pp. 1260-1265.
- Myers, D. G. (2000). *Psicologia social*. Rio de Janeiro: LTC.
- Oliveira, S. (2008). Texto visual, estereótipos de gênero e o livro didático de língua estrangeira. *Trabalhos em Linguística Aplicada*, 47(1), pp. 91-117.
- Probst, E. R. (2003). *A evolução da mulher no mercado de trabalho*. Dissertação, Instituto Catarinense de Pós-graduação, Santa Catarina.
- Raiser, E. V. (1985). *Estereótipos sexuais em favelados*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.
- Ribeiro, L. M. S. (2007). *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.
- Robbins, S. P. (2005). *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Salem, T. (1981). Mulheres faveladas: com a venda nos olhos. *Perspectivas antropológicas da mulher*, 1, pp. 49-99.
- Sathe, V. (1983). The Controller's Role in Management. *Organizational Dynamics*, 11(3), pp. 31 – 48.
- Scott, J. (1989). *Gender: a useful category of historical analyses*. Dissertação, Columbia University Press, New York.
- Scott, J. W. (1990). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Revista Educação e Realidade*, 16(2), pp. 5-22.

- Silva Junior, D. M, Silva, M. A. & Santos. G. C. (2017). *Estereótipos de gênero na contabilidade: Afinal como a mulher contadora é vista?* Dissertação, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia.
- Teykal. C. M. & Coutinho. M. L. R. (2007). O homem atual e a inserção da mulher no mercado de trabalho. *PSICO*, 38(3), pp. 262-268, set./dez.
- Tung, N. H. (1993). *Controladoria financeira das empresas: uma abordagem prática*. Ed. São Paulo. Universidade de São Paulo.
- Welsh, M. J. (1992). The Construction of Gender: Some Insights from Feminist Psychology. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 5(3), pp. 120-132.
- Yannoulas, S. C. (2001). Ações afirmativas, mulheres e mercados de trabalho. *Estudos feministas*, 9(1), pp.322-326. Recuperado de:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2001000100026>.
Acesso em: 29 mar. 2018