UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE E ATUÁRIA

Beatriz Sinfronio Bergamini

Contabilidade é coisa de mulher? A influência dos estereótipos de gênero na escolha de
carreira de mulheres em Ciências Contábeis

SÃO PAULO

2020

Prof. Dr. Vahan Agopyan
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Fabio Frezatti
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de São Paulo

Prof. Dr. Valmor Slomski
Chefe do Departamento de Contabilidade

Prof. Dr. Lucas Ayres Barreira de Campos Barros
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade

BEATRIZ SINFRONIO BERGAMINI

Contabilidade é coisa de mulher? A influência dos estereótipos de gênero na escolha de
carreira de mulheres em Ciências Contábeis

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Controladoria e Contabilidade do Departamento de
Contabilidade da Faculdade de Economia,
Administração e Contabilidade da Universidade de São
Paulo, como requisito parcial para a obtenção do título
de Mestre em Ciências.

Área de Concentração: Educação e Pesquisa

Orientador: Prof. Dr. Edgard Bruno Cornacchione Jr.
Co-Orientadora: Profa. Dra. Silvia Pereira de Castro
Casa Nova

Versão corrigida

(Versão original disponível na Biblioteca da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade)

São Paulo
2020

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na Publicação (CIP)
Ficha Catalográfica com dados inseridos pelo autor

Bergamini, Beatriz.
Contabilidade é coisa de mulher? A influência dos estereótipos de gênero na escolha de carreira de mulheres em Ciências Contábeis / Beatriz Bergamini. - São Paulo, 2020.
166 p.

Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, 2020.
Orientador: Edgard Bruno Cornacchione Jr..
Co-orientador: Silvia Pereira de Castro Casa Nova.

1. Estereótipos. 2. Gênero. 3. Escolha de Carreira. 4. Contabilidade. I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. II. Título.

Nome: Bergamini, Beatriz Sinfronio

Título: Contabilidade é coisa de mulher? A influência dos estereótipos de gênero na escolha de carreira de mulheres em Ciências Contábeis

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade do Departamento de Contabilidade da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Profª Dra. _____
Instituição: _____
Julgamento: _____

Profª Dra. _____
Instituição: _____
Julgamento: _____

Profª Dra. _____
Instituição: _____
Julgamento: _____

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todas às meninas. Sejam o que vocês quiserem ser, e lembrem-se,
vocês não estão sozinhas.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a minha mãe, Ana Lucia que sempre me incentivou a estudar, me encorajou e me confortou quando eu achei que não conseguiria prosseguir. Sem ela eu não conseguiria chegar até o fim desta jornada. Agradeço também ao Renato, meu companheiro, por me encorajar, e me desafiar sempre a evoluir. Seu apoio emocional, tolerância e força neste período foram imprescindíveis para a conclusão desta etapa tão importante na minha vida.

Agradeço aos meus orientadores, Edgard Bruno Cornacchione Jr. e Silvia Pereira de Castro Casa Nova. Quando eu entrei no mestrado me preparei para uma “guerra” com quem fosse ser meu orientador, mas o que encontrei neles foi generosidade, dedicação, apreço, suporte, encorajamento e fé no meu trabalho quando nem eu mesma tinha. Muitas vezes me encontrei encurralada e foi deles que saiu o direcionamento e impulso que faltava para avançar.

Agradeço ao meu irmão, Helio Bergamini, por me ajudar com os testes do Chatbot, com as transcrições das entrevistas. Mas também por existir em minha vida, ele tem o dom de me fazer sentir um pouco mais leve em momentos tensos.

Agradeço aos meus colegas do mestrado, por compartilharem esse momento comigo. Em especial, agradeço ao João Paulo Resende de Lima, por ter me acolhido neste início de vida acadêmica, obrigada pelas revisões, conselhos e indicações de leitura. Além disso, obrigada pela amizade e paciência, você mostrou que o ambiente acadêmico pode ser de colaboração e empatia, não de competição.

Agradeço aos professores do PPGCC, vocês expandiram minha mente e me fizeram entender que aprender é um processo que nunca cessa. Que ver as coisas por outros ângulos, pode transformar o nosso próprio modo de pensar e agir. Agradeço também ao Andres, e aos colaboradores da secretaria, que tantas vezes salvaram minha vida.

Agradeço também aos meus colegas de trabalho, em especial meu chefe Alexandre, e a minha equipe, Igor, Natalia, Douglas, Ana Paula, Caê e Edijane, pela paciência, tolerância e incentivo. Se eu não trabalhasse em um lugar onde enxergam valor na educação, definitivamente não teria sido possível chegar até aqui.

“Se o indivíduo é passivo intelectualmente, não conseguirá ser livre moralmente.”

Jean Piaget (1974)

RESUMO

Bergamini, B. S. (2020). *Contabilidade é coisa de mulher? A influência dos estereótipos de gênero na escolha de carreira de mulheres em Ciências Contábeis*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária, Universidade de São Paulo, São Paulo.

O presente estudo busca ajudar na identificação dos estereótipos de gênero que podem funcionar como barreira de entrada para mulheres na profissão contábil e, portanto, contribuir com a desmistificação da profissão. Espera-se, também, que esse estudo ajude a compreender como estereótipos integram o desenvolvimento do nosso conceito de gênero e como as diferenças sexuais hierarquizam as atividades tidas como femininas e masculinas, uma vez que a definição de gênero é uma forma primária de dar sentido as relações de poder e, assim, por meio da desconstrução desses pré-conceitos, construir uma sociedade mais igualitária com oportunidades iguais de acesso e evolução entre homens e mulheres. Os principais pontos discutidos no trabalho dizem respeito a como a autoimagem (identidade, autopercepção) das mulheres atua no processo de escolha de carreira, levando em conta a percepção que elas possuem da profissão e do profissional contábil, enfatizando os estereótipos relacionados ao gênero feminino. Para tanto, este estudo tem como objetivo responder à questão de pesquisa: De que modo estereótipos de gênero influenciam a escolha de mulheres pela carreira em Ciências Contábeis? Para alcançar esse objetivo, foram aplicados questionários utilizando um Chatbot e entrevistas semiestruturadas. Na fase de questionário, 2.449 pessoas interagiram de alguma forma com o Chatbot. Destas, 2.051 abandonaram ou desistiram de finalizar a pesquisa. No entanto, 205 pessoas que chegaram ao fim do questionário não faziam parte do público-alvo da pesquisa. Portanto, foram 193 pessoas integrantes do público-alvo que responderam o questionário até o fim. Assim, das 44.266 mensagens trocadas entre o robô e os/as respondentes apenas 11.739 foram válidas para análise. Na fase de entrevistas, falamos com seis mulheres a fim de aprofundar e confirmar os achados da literatura utilizada e nos dados obtidos por meio do questionário. As conclusões apontam que, ao contrário de alguns estudos, a imagem da profissão e do profissional entre as mulheres participantes é positiva. Apesar disto, elas não possuem interesse em seguir na profissão contábil. Embora explicitamente não associem a contabilidade a um perfil masculino, implicitamente as associações que fazem remetem a comportamentos e habilidades tidas como majoritariamente masculinos. Os achados indicam também que as mulheres têm maior propensão a escolher carreiras relacionadas ao cuidado (*care*), e que a associação errônea da Contabilidade com a área de exatas é uma barreira real de afastamento entre as participantes e profissão. Parte destes problemas abordados no trabalho poderia ser minimizada com uma apropriada exposição e divulgação da profissão na etapa de escolha de carreira. Mas durante o estudo, pudemos verificar que tanto as instituições educacionais quanto os órgãos responsáveis por difundir a profissão não possuem políticas ou iniciativas apropriadas para levar a imagem da Contabilidade para um público em fase pré-universitária. Ou seja, perpetua-se uma imagem da profissão que afasta das mulheres da possibilidade de considerar Contabilidade como uma opção de carreira.

Palavras-chave: Estereótipos. Gênero. Escolha de Carreira. Contabilidade.

ABSTRACT

Bergamini, B. S. (2020). *Is Accounting a woman thing? The influence of gender stereotypes in the career choice of women in Accounting*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária, Universidade de São Paulo, São Paulo.

This study seeks to help identify gender stereotypes that can act as a entry barrier for women in the accounting profession and contribute to demystifying the profession. It is also hoped that this study will help to understand how stereotypes integrate the development of our concept of gender and how sexual differences hierarchize activities considered to be feminine and masculine, since the definition of gender is a primary way to provide meaning to power relations, and so by deconstructing these preconceptions, build a more egalitarian society with equal opportunities for access and evolution between men and women. The main points discussed in this study relate to how women's self-image (identity, self-perception), act in the career choice process taking into account the perception that they have of the profession and the accounting professional, emphasizing stereotypes related to the female gender. This way, this study aims to answer the research question: How do gender stereotypes influence the choice of women in a career in Accounting? To achieve this goal, questionnaires were applied using a Chatbot and semi-structured interviews. During the questionnaire application, 2,449 people interacted in some way with the Chatbot. Of which 2,051 abandoned or gave up on completing the survey. However, 205 people who reached the end of the questionnaire were not part of the target audience of the survey, so there were 193 members of the target audience who answered the questionnaire until the end. So, from 44,266 messages exchanged between the robot and the respondents, only 11,739 were valid for analysis. In the interview phase, we spoke with six women in order to deepen and confirm the findings of the literature used and the data obtained through the questionnaire. The conclusions indicate that, contrary to what some studies indicated, the image of the profession and the professional among the participating women is positive. Despite this they have no interest in the accounting profession. Although they explicitly do not associate accounting with a male profile, implicitly the associations they make refer to behaviors and skills considered to be mostly male. The findings also point out that women are more likely to choose care-related careers, and that the erroneous association between Accounting and the Exact Science Area is a real barrier to distance between participants and the accounting profession. Some of the problems addressed in this study could be minimized with an appropriate exposure and dissemination of the profession to young people in the stage of career choice. But during the study we were able to verify that both the educational institutions and the class entities responsible for disseminating the profession do not have policies or appropriated initiatives to take the image of Accounting to a pre-university audience. In other words, an image of the profession is perpetuated, that takes away from women the possibility of considering accounting as a career option.

Keywords: Stereotypes. Gender. Career Choice. Accounting.

LISTA DE FIGURAS

<u>Figura 1 - Desenho de pesquisa</u>	23
<u>Figura 2 - Gênero dos alunos matriculados no ensino superior em 2016</u>	36
<u>Figura 3 - Troca entre os profissionais contábeis e a sociedade</u>	40
<u>Figura 4 - Relação entre construtos teóricos</u>	43
<u>Figura 5 - Critérios gerais da escolha de carreiras acessíveis</u>	44
<u>Figura 6 - Captura de tela do Instagram: interação entre pesquisadora e respondente</u>	60
<u>Figura 7 - Página da pesquisa no Facebook</u>	62
<u>Figura 8 - Publicação de vídeo de divulgação da pesquisa</u>	63
<u>Figura 9 - Publicação de vídeo do sorteio do fone</u>	63
<u>Figura 10 - Critérios para direcionamento de publicidade</u>	64
<u>Figura 11 - Percurso de coleta e análise de dados</u>	70
<u>Figura 12 - Cartoon representando o contador bad boy</u>	90
<u>Figura 13 - Alternativa 1 apresentada na primeira questão de associação de imagens</u>	92
<u>Figura 14 - Alternativa 2 apresentada na primeira questão de associação de imagens</u>	93
<u>Figura 15 - Alternativa 3 apresentada na primeira questão de associação de imagens</u>	93
<u>Figura 16 - Alternativa 4 apresentada na primeira questão de associação de imagens</u>	93
<u>Figura 17 - Alternativa 1 apresentada na segunda questão de associação de imagens</u>	94
<u>Figura 18 - Alternativa 2 apresentada na segunda questão de associação de imagens</u>	95
<u>Figura 19 - Alternativa 3 apresentada na segunda questão de associação de imagens</u>	95
<u>Figura 20 - Alternativa 4 apresentada na segunda questão de associação de imagens</u>	95
<u>Figura 21 - Alternativa 1 apresentada na terceira questão de associação de imagens</u>	98
<u>Figura 22 - Alternativa 2 apresentada na terceira questão de associação de imagens</u>	98
<u>Figura 23 - Alternativa 3 apresentada na terceira questão de associação de imagens</u>	98
<u>Figura 24 - Alternativa 4 apresentada na terceira questão de associação de imagens</u>	99

LISTA DE TABELAS

<u>Tabela 1 - Métodos, justificativas e objetivos específicos</u>	50
<u>Tabela 2 - Questionário desenvolvido pela pesquisadora</u>	56
<u>Tabela 3 - Feedbacks de Respondentes da Pesquisa</u>	59
<u>Tabela 4 - Perfil das respondentes da entrevista semiestruturada</u>	73
<u>Tabela 5 - Roteiro de entrevista utilizado</u>	73
<u>Tabela 6 - Descrição das variáveis sociodemográficas</u>	75
<u>Tabela 7 - Resumo das categorias dos dados sociodemográficos</u>	76
<u>Tabela 8 - Respondentes classificados como outros gêneros</u>	77
<u>Tabela 9 - Variáveis analisadas na análise fatorial</u>	79
<u>Tabela 10 - Referências para análise estatística dos dados</u>	79
<u>Tabela 11 - Fatores e variáveis - gênero feminino</u>	80
<u>Tabela 12 - Variáveis excluídas – gênero feminino</u>	80
<u>Tabela 13 - Medidas descritivas e cargas fatoriais do grupo feminino</u>	81
<u>Tabela 14 - Fatores e variáveis - gênero masculino</u>	83
<u>Tabela 15 - Variáveis excluídas (gênero masculino)</u>	84
<u>Tabela 16 - Medidas descritivas e cargas fatoriais do grupo masculino</u>	84
<u>Tabela 17 - Frequência e Percentual para a questão “Você já pensou em cursar Ciências Contábeis/Contabilidade?”, por gênero</u>	87
<u>Tabela 18 - Frequência e Percentual para a questão “Eu gostaria de ser um profissional de contabilidade”, por gênero</u>	87
<u>Tabela 19 - Frequência e Percentual da questão “A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito inteligentes”, por gênero</u>	88
<u>Tabela 20 - Frequência e Percentual da questão “A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa em matemática”, por gênero</u>	88
<u>Tabela 21 - Frequência e Percentual da questão “A pessoa que trabalha com contabilidade consegue equilibrar família e trabalho”, por gênero</u>	91
<u>Tabela 22 - Frequências e percentuais – “Qual das imagens abaixo mais se aproxima da sua concepção de profissional contábil?”</u>	93
<u>Tabela 23 - Escolha de imagens de mulheres e homens, por gênero na primeira pergunta</u>	94
<u>Tabela 24 - Frequências e percentuais – “Qual das imagens abaixo mais se aproxima da sua concepção de profissional contábil?” por gênero na segunda pergunta</u>	95
<u>Tabela 25 - Escolha de imagens de mulheres e homens, por gênero na segunda pergunta</u>	96

<u>Tabela 26 - Escolha de imagens de jovens e idosos, por gênero na segunda pergunta.</u>	97
<u>Tabela 27 - Escolha de imagens de brancos e negros, por gênero na segunda pergunta.</u>	97
<u>Tabela 28 - Frequências e percentuais – “Qual das imagens abaixo mais se aproxima da sua concepção de profissional contábil?”, por raça na segunda pergunta.</u>	97
<u>Tabela 29 - Escolha de imagens de brancos e negros, por raça na segunda pergunta.</u>	98
<u>Tabela 30 - Questões dissertativas do instrumento de coleta</u>	99
<u>Tabela 31 - Categorias de profissões - interesse.</u>	100
<u>Tabela 32 - Frequências e Percentuais – Motivadores</u>	101
<u>Tabela 33 - Quadro cruzado de frequência entre Interesse e Motivadores, por gênero.</u>	102
<u>Tabela 34 - Categorias de profissões – desinteresse.</u>	102
<u>Tabela 35 - Frequências e Percentuais – Desmotivadores.</u>	103
<u>Tabela 36 - Quadro cruzado entre Desinteresse e Desmotivadores por gênero</u>	104
<u>Tabela 37 - Formação de opinião</u>	105

LISTA DE SIGLAS

API - *Application Programming Interface*.

CEO - *Chief Executive Officer*.

CMC - Comunicação Mediada por Computador.

CFC - Conselho Federal de Contabilidade.

IDH - Índice de Desenvolvimento Humano.

MSA - Medida de Adequação da Amostra.

NASA - *National Aeronautics and Space Administration*.

Sisu - Sistema de Seleção Unificada.

ONU - Organização das Nações Unidas.

OIT - Organização Internacional do Trabalho.

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

PEA - População Economicamente Ativa.

STEM - *Science, Technology, Engineering and Mathematics*.

TIS - Teoria da Identidade Social.

SUMÁRIO

1. Questão de pesquisa e objetivos específicos	22
2. Justificativa e contribuições	23
3. Estrutura do trabalho	25
2. REFERENCIAL TEÓRICO	27
2.1. Formação de identidade e estereótipos	27
2.2. Gênero e Trabalho Feminino.....	28
2.2.1. Conceituação de Sexo e Gênero	28
2.2.2. Estereótipos de gênero	29
2.2.3. O trabalho feminino como objeto de estudo	31
2.2.4. Divisão Sexual do Trabalho	33
2.2.5. Cuidado (Care) e Trabalho Reprodutivo	33
2.2.6. Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM)	35
2.2.7. Desigualdade Ocupacional	38
2.3. Contabilidade e Escolha de Carreira.....	40
2.3.1. Escolha de Carreira	42
2.4. Mulheres na Contabilidade	45
2.4.1. Ingresso na carreira	45
2.4.2. Presença atual e desafios contemporâneos.....	47
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	49
3.1. Questionário: a Saga	50
3.1.1. Construção do Questionário	51
3.1.2. Planejamento para aplicação do questionário.....	61
3.2. Entrevistas.....	69
3.2.1. Entrevistas piloto e resultados preliminares.....	71
3.2.2. Entrevistas com o público-alvo	73
4. ANÁLISE DOS DADOS	76
4.1. Chatbot	76
4.1.1. Dados Sócio-demográficos	76
4.1.2. Análise Fatorial	79
4.1.3. Fatores – Gênero Feminino	81
4.1.4. Fatores – Gênero Masculino	85
4.1.5. Análise dos Construtos	88

4.1.6. Associação de Imagens.....	94
4.1.7. Questões Dissertativas	102
4.2. Entrevistas.....	109
4.2.1. Imagem Positiva da Profissão Contábil	110
4.2.2. Imagem Masculina da Profissão Contábil	110
4.2.3. Concepção de Inteligência.....	111
4.2.4. Status Social.....	112
4.2.5. Care ou Reprodutivo	113
4.2.6. Entidades de classe.....	114
4.3. Considerações finais sobre as análises	115
5. CONCLUSÕES.....	118
REFERENCIAS	125
APÊNDICES	140
APÊNDICE A – Aprovação do Comitê de ética em pesquisa da Faculdade de Educação da USP (FEUSP).....	140
APÊNDICE B – Fluxograma do questionário.....	141
APÊNDICE C – Roteiro de Entrevistas Piloto.....	143
APÊNDICE D – Exemplos de conversas com o chatbot.....	145

1. INTRODUÇÃO

Estereótipos são ideias pré-concebidas e universais, que uma pessoa faz de uma classe ou tipo de pessoas (Araujo, 2010) e estão relacionados a vários aspectos pertinentes a esta classe, como o que são, do que gostam, como se vestem, como devem se comportar, entre outros. São também instrumentos de conectividade social e ajudam a mediar as relações por meio dessas preconcepções que membros de um grupo compartilham (Clark & Kashima, 2007).

Os estereótipos de gênero são crenças generalizadas sobre as características e o comportamento dos sexos e podem ser considerados como estruturas de conhecimento organizadas hierarquicamente, que contém rótulos de categorias e atributos relacionados ao gênero, como aparência e ocupações. Assim, por exemplo, mulheres devem ser vaidosas e não devem ser agressivas. Ou, ainda, que Engenharia Mecatrônica é uma profissão para homens, enquanto Pedagogia é para mulheres (Manstead, Hewstone, Fiske, Hogg, Reis & Semin, 1995).

Há muito tempo pesquisadores tentam identificar como acontece o desenvolvimento de estereótipos de gênero. Algumas correntes defendem que, desde a infância, crianças apresentam preferência por certas cores como o rosa e o azul, uma vez que estas são introduzidas pelos pais em seus cotidianos desde o nascimento. Outras correntes defendem que, a partir do momento que a criança é identificada como sendo de um determinado gênero, ela passa a ser socializada para se comportar de acordo com essa determinação e, então, procura e absorve informações sobre o comportamento esperado das pessoas deste determinado gênero e passa a reproduzir esse comportamento esperado, mostrando preferência por brinquedos e cores associadas a ele (LoBue & DeLoache, 2011).

Outros estudos indicam que estereótipos de gênero relativos a habilidades intelectuais influenciam os interesses de crianças a partir dos seis anos (Bian, Leslie & Cimpian, 2017). Essas pesquisas mostram que atividades altamente correlacionadas a genialidade, como física e filosofia, geralmente são associadas ao gênero masculino e que essa noção influencia os interesses e aspirações de meninas, impactando em suas escolhas acadêmicas e profissionais (Leslie, Cimpian, Meyer & Freeland, 2016).

Integrado às discussões sobre estereótipos está o debate sobre a formação de identidade (Brouard, Bujaki, Durocher & Neilson, 2017). Neste sentido, a Teoria da Identidade Social (TIS) sugere que todas as pessoas possuem duas identidades: a pessoal e a social, esta última, sendo a consciência de quem somos dentro dos grupos em que estamos inseridos. Esses grupos são conjuntos de pessoas com uma identificação social em comum, que se aproximam graças a características similares entre si (Mackie & Queller, 2000). E a identidade construída pelos

indivíduos tem o poder de influenciar nossas decisões ao longo da vida (Giddens, 1991; Haynes, 2012), inclusive no que diz respeito a trajetória profissional.

Ainda tratando sobre a formação de identidade, a questão da definição de uma profissão está relacionada com a busca por uma identidade ocupacional como forma de ascender à papéis sociais adultos (Erikson, 1976). A Teoria da Circunscrição e Compromisso (Gottfredson, 1981) é uma teoria que se propõe a explicar o processo por meio do qual uma pessoa escolhe certas profissões em detrimento de outras. Nela, a autora reforça a importância do gênero e da classe social na determinação das motivações para certas atividades.

Tradicionalmente, as teorias de carreira baseiam-se na suposição de que uma série de escolhas de carreira está disponível para todas as pessoas que, por sua vez, são motivadas a buscar seus interesses pessoais ao fazê-las (Patton & McMahon, 2014). Entretanto, é preciso levar em consideração a situação social e familiar das mulheres.

Um comentário feito por Tyler (1967) sobre os estudos da psicologia vocacional, destaca a inadequação da aplicação das teorias de carreira às mulheres:

Muito do que sabemos sobre os estágios pelos quais um indivíduo passa enquanto se prepara para encontrar seu lugar no mundo do trabalho pode apropriadamente ser rotulado como o desenvolvimento vocacional dos homens brancos de classe média (p. 136).

E, apesar do aumento significativo de estudos sobre o desenvolvimento de carreira das mulheres, existe ainda hoje considerável incerteza teórica sobre a natureza e o desenvolvimento das carreiras para elas (Bimrose & Hearne, 2012; Patton & McMahon, 2014).

Retomando a discussão sobre estereótipos, uma recente pesquisa sobre equidade de gênero realizada em escolas públicas de ensino médio da cidade de São Paulo aponta que, dos cerca de mil alunos e professores pesquisados, 45,7% acreditam que existem trabalhos que devem ser realizados apenas por homens e que quase três em cada dez também acreditam que uma mulher dificilmente será bem-sucedida, ainda que competente, em uma profissão em que a maioria dos profissionais são homens (Bedinelli, 2018).

Muitas profissões se defrontam com o desafio de diminuir as diferenças existentes entre homens e mulheres, principalmente nas áreas de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (chamadas de STEM, acrônimo para *Science, Technology, Engineering and Mathematics*). Alguns estudos indicam que um dos fatores responsáveis por essas discrepâncias entre sexos é a existência de estereótipos de gênero relativos a percepção de que mulheres têm menos habilidades em áreas como matemática e raciocínio lógico (Cejka & Eagly, 1999; Davies, Spencer, Quinn & Gerhardstein, 2002). Do mesmo modo que essas crenças podem

influenciar o interesse de mulheres pelas áreas do STEM, é possível que o mesmo ocorra na área contábil, principalmente se levarmos em conta a frequente (e equivocada) associação da contabilidade com uma área de exatas, resultando num desencorajamento de parte do público feminino a se interessar pela carreira em contabilidade.

Swain e Olsen (2012) identificaram em seu estudo a existência de uma predominância de determinadas personalidades (utilizando o *Myer-Briggs Type Indicator*¹) nos estudantes e nos profissionais de contabilidade. Uma das justificativas dos autores era a possível identificação dos estudantes com as características do curso. O perfil abrangia os tipos de personalidade ISTJ e ESTJ, tidos como práticos, lógicos, objetivamente críticos e sistemáticos. Os autores sugerem que para a maioria das pessoas enquadradas em outras personalidades, mais criativas, cooperativas, idealistas, entre outros, a carreira não é tão atrativa.

As mulheres precisaram percorrer um caminho cheio de percalços para que pudessem ingressar nesta área. Tiveram que lidar com a crença de que não eram física e mentalmente capazes de desempenhar as funções de contador, o medo da substituição da mão de obra masculina e até a persistente ideia de que as mulheres são menos comprometidas com o trabalho por conta de suas atribuições domésticas (Lehman, 1992).

No Brasil, dados divulgados pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) indicam que houve significativo aumento na participação de mulheres no cenário contábil. Apesar de, em 2015, as mulheres já representarem maioria dos alunos matriculados nos cursos de Ciências Contábeis, em 2018 ainda representam menos da metade dos contadores registrados no país (em 1996, elas representavam 27,45% dos profissionais da contabilidade, enquanto homens representavam 72,55%; em 2019 os números são 42,7% e 57,3% respectivamente).

No âmbito acadêmico, as mulheres também apresentam desvantagem numérica. Em 2018, havia 27 programas de pós-graduação em contabilidade, que contavam com cerca de 370 docentes dos quais apenas 100 mulheres. Outro dado interessante é que 25 dos 27 programas tinham em seus quadros docentes menos de 50% de mulheres (Lima, Vendramin & Casa Nova, 2018).

Com isso, o que busco dizer não é que a Contabilidade não seja capaz de atrair mulheres, mas sim, que ela pode ser atrativa apenas para uma pequena parte delas. E que o equilíbrio numérico pode não ser uma boa medida para garantir que as mulheres estejam

¹ O Myer-Briggs Type Indicator é baseado nos trabalhos de Jung sobre a dinâmica dos tipos psicológicos. O indicador é composto por 16 tipos psicológicos representado pelo conjunto de quatro letras. As letras são ordenadas da seguinte maneira: Disposição, Função de percepção, Função de Julgamento e Função. Cada letra é representada por um par de características opostas: Extroversão (E) x Introversão (I); Sensação (S) x Intuição (N); Pensamento (T do inglês *think*) x Sentimento (F do inglês *feeling*); Julgamento (J) x Percepção (P).

experimentando um tratamento igual aos homens ou que as assimetrias de gênero tenham sido eliminadas (Ciancanelli, Gallhofer, Humphrey & Kirkham., 1990).

Não busco também dizer que os estereótipos de gênero são os únicos fatores que influenciam negativamente a escolha de carreira das mulheres pela carreira em Ciências Contábeis. Outros aspectos relacionados profissão também pode impactar essa decisão. A transformação digital que a profissão contábil está passando, pode ser um desses fatores, devido a divulgação de que empregos desta área serão absorvidos pela inteligência artificial nos próximos dez anos (Pati, 2017).

1. Questão de pesquisa e objetivos específicos

Dentro deste contexto, o tema desta pesquisa é o sobre o impacto dos estereótipos de gênero na decisão de carreira das mulheres no Brasil, mais precisamente sobre a escolha de uma carreira em Ciências Contábeis. E a questão de pesquisa a ser investigada é: **De que modo estereótipos de gênero influenciam a escolha de mulheres pela carreira em Ciências Contábeis?**

Este estudo tem por objetivo geral investigar de que modo estereótipos atribuídos ao gênero feminino influenciam os interesses de mulheres de forma a impactar em sua escolha profissional, servindo como empecilho ou estímulo para a escolha da profissão contábil. Para isso, também foram analisadas as respostas de participantes identificados com o gênero masculino, para que fosse possível observar as diferenças entre as respostas dos dois grupos.

A escolha do Brasil como limite geográfico da pesquisa se deu por questões culturais. Hofstede (2011) alerta que a nacionalidade das pessoas deve ser usada com cuidado em pesquisas sobre diferenças culturais, uma vez que o conceito de cultura comum é mais aplicável às sociedades do que às nações. Entretanto, o mesmo autor reforça que diversas culturas podem povoar uma nação. Assim, faz sentido, focar nos fatores culturais que separam ou unificam as culturas dentro de uma nação, principalmente uma nação continental como o Brasil.

Em 2018, o Brasil ocupou a 79ª posição (de 189) no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) da Organização das Nações Unidas (ONU), sendo considerado um país de alto desenvolvimento humano. Mas, quando se fala em disparidades de gênero, o cenário no país é crítico, apesar de no *ranking* do Índice de Desenvolvimento de Gênero, o Brasil estar avaliado na melhor categoria, devido as mulheres possuírem uma melhor avaliação em quase todos os indicadores do índice quando comparadas aos homens. Falando agora, do Índice de Desigualdade de Gênero, o Brasil ocupa atualmente a 92ª posição (de 153) (PNUD, 2019).

Além de responder à questão de pesquisa e atingir seu objetivo geral, esse estudo possui alguns objetivos específicos, importantes para a consecução daquele objetivo:

- i) Investigar junto a estudantes do ensino médio suas percepções sobre a profissão e o profissional contábil e comparar as percepções entre as respostas obtidas de homens e mulheres;
- ii) Identificar de que forma o reconhecimento de estereótipos de gênero associados a contabilidade afetam o processo de escolha de mulheres com relação a esta carreira.
- iii) Identificar estereótipos de gênero presentes nas estratégias de atração de jovens para a profissão promovida pelas entidades da classe contábil.

O desenho da pesquisa a ser desenvolvida é apresentado na Figura 1.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

2. Justificativa e contribuições

Os estereótipos afetam nossas atribuições de significado e desenvolvem crenças que podem limitar o potencial humano. Este estudo busca contribuir com a discussão trazendo uma reflexão acerca dos estereótipos de gênero, mais especificamente o feminino, o que pode favorecer a desconstrução de preconceitos e, consequentemente, empoderar e estimular

mulheres a encarnar novos papéis sociais, desenvolver novas habilidades e ocupar posições de maior prestígio, até então atribuídos quase que exclusivamente ao gênero masculino.

Apesar da posição da mulher na sociedade e no mercado de trabalho ter passado por uma transformação significativa, a igualdade entre os gêneros ainda parece ser uma meta distante. Um exemplo disso é a expectativa do Fórum Econômico Mundial, de que serão necessários 257 anos para alcançarmos a igualdade de salário entre os gêneros; em 2018, a previsão era de 202 anos (*Global Gender Gap Report*, 2020; *Global Gender Gap Report*, 2018).

Entretanto, o salário não é o único fator a se levar em consideração para que a igualdade entre os gêneros possa ser considerada como alcançada. É preciso que as oportunidades de acesso e evolução sejam distribuídas de forma igualitária entre os gêneros, respeitando os interesses, vocações e o talento de cada pessoa.

Por isso, o presente estudo pretende ajudar na identificação dos estereótipos de gênero que podem funcionar como barreira de entrada para mulheres na profissão contábil e contribuir com a desmistificação da profissão, tornando-a acessível e acolhedora para as mulheres. Desvincular a contabilidade de estereótipos de gênero tende a favorecer não só as mulheres, mas a profissão contábil como um todo, uma vez que a diminuição dessas barreiras pode contribuir com um aumento do poder de atratividade da carreira principalmente, mas não exclusivamente, para as mulheres, uma vez que os papéis de gênero estão mudando grandemente.

Espera-se, também, que esse estudo ajude a compreender como esses estereótipos integram o desenvolvimento do nosso conceito de gênero e como as diferenças sexuais hierarquizam as atividades tidas como femininas e masculinas, uma vez que a definição de gênero é uma forma primária de dar sentido as relações de poder (Scott, 1986). Assim, por meio da desconstrução desses pré-conceitos, (re)construir uma sociedade mais igualitária com oportunidades iguais de acesso e evolução entre homens e mulheres.

Este trabalho se apoia na literatura existente para discutir os temas abordados. Entretanto, utiliza um prisma diferente dos utilizados previamente. O processo de escolha de carreira em Ciências Contábeis, já foi estudado no contexto brasileiro sob a ótica geracional (Hsiao, 2013), porém, neste trabalho, analisaremos esta questão sob a ótica de gênero.

Do mesmo modo, a percepção de parte da sociedade brasileira acerca da profissão contábil já foi tratada em estudos anteriores (Azevedo, 2010; Oliveira, 2007). Porém, neste estudo, o levantamento das percepções sobre a profissão ficou restrito ao grupo de jovens em fase de escolha de carreira (ensino médio), dando uma maior clareza as percepções deste grupo especificamente.

Outros estudos, também trataram das dificuldades de mulheres na profissão contábil (Pena, 2014; Silva, 2016). No entanto, estes estudos eram direcionados às barreiras enfrentadas por contadoras para ascender na carreira. Neste estudo, focamos em discutir barreiras que podem impedir o ingresso de mulheres na profissão. Com isso, buscamos contribuir teoricamente com as discussões e avanços acerca desses assuntos.

O trabalho também traz contribuições metodológicas significativas, os recursos, as ferramentas e a metodologia utilizados. Além de inovadores e alinhados com uma nova realidade mais tecnológica e interconectada, foram capazes de alcançar um público tipicamente marginalizado em pesquisas acadêmicas.

3. Estrutura do trabalho

Este trabalho foi feito com a intenção de alcançar o próprio público-alvo da pesquisa, ou seja, os jovens em fase de escolha de carreira. Isso pautou uma série de decisões acerca de que cara eu gostaria que ele tivesse. A começar pela linguagem adotada: eu gostaria que, ao ler meu texto, uma adolescente pudesse compreender o máximo possível, sem que a linguagem “acadêmica” causasse um afastamento entre mim e ela.

Outra decisão neste sentido foi com relação a escolha das ferramentas utilizadas para construção, divulgação e distribuição do instrumento de coleta. A ideia era usar a tecnologia a meu favor e fazer algo diferente. Não que fosse necessário, mas porque fui desafiada a me arriscar em algo não convencional.

O presente estudo contém em sua estrutura cinco capítulos. O primeiro trata dessa introdução, em que é apresentada uma breve contextualização, exposta a questão de pesquisa e discutidos o objetivo geral e os objetivos específicos, bem como a justificativa para o estudo e as contribuições esperadas.

No segundo capítulo é tratado o referencial teórico, que apresenta as bases teóricas que servem de suporte para o estudo. O capítulo está dividido em subitens que são: sexo e gênero; estereótipos, que abrange a discussão de estereótipos de gênero e STEM; ocupação e gênero; o ingresso das mulheres na contabilidade; a presença atual das mulheres na Contabilidade no Brasil e no mundo; e, por fim, a escolha de carreira.

O terceiro capítulo traz os procedimentos metodológicos que foram utilizados na consecução do trabalho. Ele apresenta os métodos de construção de evidências e os procedimentos de análise que adotados. Este capítulo também foi dividido em subitens que tratam: do planejamento da aplicação do questionário; do planejamento das entrevistas; da

realização das entrevistas-piloto; do desenvolvimento e aplicação do questionário; e da condução das entrevistas.

O quarto capítulo traz as análises feitas ao longo da pesquisa. Os subitens deste capítulo são: dados sócio-demográficos dos respondentes do questionário; análise fatorial; análise das questões com imagens; análise categorial das questões dissertativas e análise categorial das entrevistas.

O quinto e último capítulo traz as conclusões deste estudo, assim como suas limitações e sugestões para futuros trabalhos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O objetivo deste capítulo é apresentar as bases teóricas que serviram de alicerce para esta pesquisa. A estrutura do capítulo está separada em subitens, cada um destes subitens discute um assunto central para este trabalho. São eles: Formação de identidade e estereótipos; Gênero e Trabalho Feminino; Processo de Escolha de Carreira e Mulheres na Contabilidade.

2.1. Formação de identidade e estereótipos

Durkheim (1893) sugeriu em sua Teoria do Consenso que o compartilhamento de significados entre os membros de uma sociedade é muito importante para a harmonia nas interações dentro deste grupo. Essa ideia foi trabalhada por Goffman (1956), que argumentou que sem que haja um consenso, os papéis desempenhados pelas pessoas podem entrar em conflito. E que esses conflitos podem atrapalhar o atingimento dos objetivos tanto coletivos quanto individuais dos membros de um grupo ou sociedade.

Em outras palavras, a boa convivência entre as pessoas depende da expectativa que tenham uns dos outros, e essas expectativas são construídas com base em significados culturalmente compartilhados. Uma espécie destes significados culturais compartilhados (Spears, Oakes, Ellemers & Haslam, 1997) são os estereótipos.

Estereótipos são ideias pré-concebidas e universais, que um sujeito faz de uma classe ou tipo de pessoas (Araujo, 2010) e estão relacionados a vários aspectos pertinentes às pessoas. Esses estereótipos servem como instrumento de conectividade social, ajudando na mediação das relações por meio dessas preconcepções que membros de um mesmo grupo compartilham (Clark & Kashima, 2007).

As pessoas possuem forte tendência inconsciente de perceber e interpretar outras pessoas e eventos de modo a confirmar suas expectativas (Fiske, Lin & Neuberg, 1999), e quando são contrariadas ou os significados culturais são violados, passam por uma experiência de dissonância cognitiva, que é a sensação de desconforto afetivo que surge nos momentos de conflito (Festinger, 1957). Integrados a esse conceito de estereótipos estão também o de identidade e de imagem (Brouard et al., 2017).

A questão da formação da identidade é há muito discutida no âmbito das ciências sociais (Lopes, 2002). A exposição das pessoas a esses estereótipos é capaz de influenciar a concepção de quem somos e como nos relacionamos. Nesta linha, a TIS , sugere que possuímos duas

identidades: a pessoal e a social, esta segunda sendo nossa consciência de quem somos dentro dos grupos em que estamos inseridos (Brouard et al., 2016). Esses grupos são conjuntos de pessoas com uma identificação social em comum, formados por meio de um processo de comparação social, quando as pessoas fazem uma auto-avaliação se comparando a outros próximos a si, levando-as a se aproximar de grupos com características similares às suas (Mackie & Queller, 2000).

A TIS dá o nome de “auto categorização” ao processo reflexivo em que ocorre a formação da identidade. Neste processo, a própria pessoa é objeto de categorização, classificação e rotulação com base em outras categorias sociais (Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell 1987).

Para Abrams e Hogg (2006) as categorias sociais nas quais cada pessoa se coloca são partes de uma sociedade estruturada e só existem com relação a uma outra categoria contrastante (por exemplo: certo e errado, no qual certo é o que está de acordo com normas ou padrões, por exemplo: roubar não é certo, logo roubar é errado). Os autores supracitados defendem também que as categorias precedem os indivíduos, ou seja, como membro de uma sociedade, a identidade das pessoas se posiciona entre as categorias às quais ela pertence, sem ignorar que cada pessoa possui uma combinação exclusiva de categorias sociais

Essa identidade construída desempenha um importante papel nas nossas decisões ao longo da vida (Giddens, 1991; Haynes, 2012), inclusive no que diz respeito a trajetória profissional. Nesse trabalho focaremos nos estereótipos de gênero que, de acordo com estudos anteriores, podem influenciar a auto percepção das pessoas assim como seus interesses e inclinações (Leslie, Cimpian, Meyer & Freeland, 2016).

2.2. Gênero e Trabalho Feminino

Como dito no capítulo introdutório deste trabalho, este projeto foi concebido para que os jovens objetos deste estudo tivessem acesso a ele, e pudessem lê-lo e compreender o que foi discutido aqui. Tendo isso em mente, é importante apresentar alguns conceitos elementares que para um leitor mais familiarizado com o tema, pode parecer sem sentido e sem contribuição para a consecução do trabalho, mas que pode ajudar a situar um leitor ou leitora que esteja tendo seus primeiros contatos com o tema.

2.2.1. Conceituação de Sexo e Gênero

Os conceitos de sexo, gênero e suas influências na formação do comportamento humano são amplamente estudados por várias áreas do conhecimento e há muito tempo (Morawski, 1985). Os primeiros estudos concentraram esforços em estabelecer os conceitos de masculinidade e feminilidade. Posteriormente, os pesquisadores passaram a se debruçar sobre quais impactos as diferenças de gênero traziam para a vida das pessoas (Smiler, 2004).

Para os efeitos desta pesquisa, é importante que seja feita uma distinção entre o que é sexo e o que é gênero. Apesar de Simone de Beauvoir já falar em 1949 sobre a construção social que resulta no ser mulher, a diferenciação entre sexo e gênero como conceitos passou a ser discutida após 1972, com o trabalho de John Money e Anke A. Ehrhardt que propunha que o termo sexo classificasse as pessoas com base na biologia e o termo gênero categorizasse as diferenças comportamentais baseadas no sexo (Money & Ehrhardt, 1972.).

Sexo pode ser entendido como uma característica fisiológica que distingue entre “macho” ou “fêmea” e é atribuído antes mesmo do nascimento das pessoas. Enquanto o conceito de gênero pode ser encarado como resultado do processo social e psicológico que definirá se a pessoa se identifica e se comporta como do gênero masculino ou feminino (Bussey & Bandura, 1999; Phlakova & Paveltoka, 2007).

Para Scott (1986) a definição de gênero é uma forma primária de dar sentido as relações de poder, e um elemento constitutivo das relações sociais, baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos. Butler (1990), defende que a definição de gênero não depende de uma causalidade, mas que a performatividade constitui o gênero, com ações, gestos e representações ordinariamente constituídas.

2.2.2. Estereótipos de gênero

Os estereótipos de gênero são crenças generalizadas sobre as características e o comportamento que as pessoas de determinado gênero devem apresentar. Contém rótulos de categorias e atributos relacionados ao gênero como aparência e ocupações (Manstead et al., 1995).

Em sua obra ‘O segundo sexo’ publicada em 1949, Simone de Beauvoir já resumia a ideia de que é a construção social que estipula o papel da mulher na sociedade em sua célebre frase “ninguém nasce mulher, torna-se mulher”. Ainda nessa linha outros pesquisadores se referem ao gênero como resultado de construção social e como categoria de análise histórica (Butler, 1990; Scott, 1986).

Em decorrência da evolução da discussão acerca da temática de gênero, surgiram novos conceitos e problemáticas, um deles é o da divisão sexual do trabalho (Pena, 2014), que atribui papéis bem definidos para cada um dos gêneros dentro do âmbito produtivo ou profissional.

Estereótipos de gênero incluem prescrições positivas, que seriam comportamentos e características que mulheres e homens devem ter, mas também incluem prescrições negativas, que são características e comportamentos que mulheres e homens não devem exibir. A exemplo de prescrições positivas podemos ver algumas “qualidades de agente”, como assertividade e agressividade, que são desejáveis para o sexo masculino, enquanto para mulheres é desejável que possuam “qualidades comunais”, como cordialidade e emotividade (Prentice & Carranza, 2002). Com relação às prescrições negativas, estudos anteriores mostram que tanto homens quanto mulheres podem ser penalizados por descumpri-las (Lang, 2018; Henderson, Ferreira & Dutra, 2016; Rudman, Moss-Racusin, Phelan & Nauts, 2012).

Não são poucos também os trabalhos que sugerem que estereótipos de gênero ajudam a perpetuar uma situação de desigualdade de status, considerando aqui status como respeito, estima e honra associados a tipos ou categorias de pessoas (Berger, Fisek, Norman & Zelditch, 1977). O que leva a um estabelecimento de diferentes níveis de estima e prestígio a julgar se a pessoa está ou não adequada às expectativas que se tem sobre ela. Um desses estereótipos é o de que homens, enquanto categoria social, são mais dignos deste *status* e mais competentes do que as mulheres (Otterbacher, Bates & Clough, 2017; Ridgeway, 2014; Rudman et al, 2012).

Além disso, os estereótipos individuais atribuídos aos homens fornecem significativamente mais *status* e poder do que os atributos considerados femininos (Lang, 2018; Smith, Rosestein, Nikolov, Chaney, 2019; Munsch, 2016; Rudman et al, 2012) e, como consequência disso, mesmo que uma mulher esteja em uma posição idêntica e tenha *performance* igual a de um colega homem, ela poderá ser percebida como menos competente (Auspurg, Hinz & Sauer, 2017; Lyness & Heilman, 2006).

Essas crenças ajudam a construir as nossas expectativas e forma como nos relacionamos. Ajudam ainda a entender parte da discriminação e desigualdade que existem na sociedade (Young, 2017; Lin & Billingham, 2014; Glick et al., 2004).

Um comentário de Chimamanda Adichie em sua palestra “O perigo de uma única história” (TED, 2009) é que a “única história” cria estereótipos, e o problema com estereótipos não é que sejam mentira, mas sim que eles sejam incompletos, já que quem conta a única história, conta sempre sob sua ótica, sem levar em consideração uma série de variáveis que podem ou poderiam ter influenciado o desfecho desta história. Para ela se cria uma “única história”: mostrando a um povo uma coisa, como somente uma coisa, repetidamente e será o

que ele se tornará. A escritora ainda evidencia que a forma como essa história é contada, assim como quem conta, quando e quanto, está relacionada com relações de poder. Para ela, poder é a habilidade não só de contar a história de outra pessoa, mas de fazê-la a história definitiva sobre aquela pessoa.

Outro conceito pertinente a discussão é o de imagens de gênero, que trata das representações sobre as identidades femininas e masculinas produzidas social e culturalmente. Essas imagens determinam significativamente as oportunidades e como homens e mulheres se inserem no trabalho (Abramo, 2007), elas ajudam a constituir uma ordem de gênero que vai além do trabalho, permeando outras áreas da vida social, e uma divisão sexual do trabalho que confere a mulher o papel de cuidar do mundo privado e da esfera doméstica, atribuindo a essa esfera um valor inferior ao da esfera pública, tida como masculina (Abramo, 2007).

Apesar de serem produzidas e reproduzidas desde muito cedo, e antes da inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, essas imagens condicionam as formas como essa inserção acontece, tanto no que diz respeito as oportunidades de emprego quanto nas condições de trabalho. As reproduções dessas imagens no locus do trabalho, é um elemento importante na divisão sexual do trabalho e segmentação ocupacional (Abramo, 2007).

O sistema sexo/gênero é uma importante dimensão do processo de constituição das categorias que estruturam a definição dos postos de trabalho e dos perfis e competências associados a estes postos. Assim uma trabalhadora ou trabalhador que ingressa no mercado de trabalho, redefinem em parte sua identidade a partir desta condição, redefinindo assim as expectativas e compromissos destas pessoas com o trabalho (Abramo, 2007).

Assim as categorias e identidades produzidas previamente a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, se reproduzem neste novo ambiente e se recodificam em termos próprios desse novo mundo, como grau e tipo de qualificação, força, destreza, disciplina, produtividade, “adequação” (Abramo, 2007).

2.2.3.O trabalho feminino como objeto de estudo

O surgimento do feminismo como movimento social estabeleceu as condições necessárias para que a condição feminina fosse aceita como objeto de estudo, e entre os vários assuntos pertinentes a essa condição o tema trabalho foi a primeiro a se legitimar, (Costa, Barroso & Sarti, 2013). Foi considerado um importante problema teórico tanto pelas feministas liberais quanto pelas de inspiração marxista, graças a ideia de que a raiz da subordinação da mulher estaria na sua exclusão do mundo produtivo (Sarti, 1985).

No Brasil, a discussão acerca da situação da mulher trabalhadora começa a ser discutida na academia mais fortemente no fim da década de 1960. Nesta época, Heleieth Saffioti, publica “A Mulher na Sociedade de Classes”, antecedendo o pico da segunda onda do feminismo, apesar de já circularem no mundo ocidental duas grandes obras, o Segundo Sexo, de Simone de Beauvoir publicado em 1949 e A Mística feminina, de Betty Friedan, de 1963 (Pinto, 2014). Neste período, ainda não existia a conceituação atualmente adotada de gênero, mas aos poucos surgiam as noções que o prenunciavam.

Os estudos desta época, contestavam as correntes hegemônicas da sociologia (e da ciência como um todo) ao questionar a ideia de que a experiência humana pudesse ser reduzida a experiência masculina, e a abordagem da condição feminina como uma categoria específica a parte, muitas vezes imatura ou parcial (Harding, 1987). No âmbito do trabalho o questionamento alcançava o modelo do operário: industrial, branco e de sexo masculino.

Outro aspecto recorrente na literatura da época era a questão da marginalização da mulher na sociedade capitalista, em decorrência da incapacidade da economia capitalista em empregar todos trabalhadores potenciais, criando assim um exército de reserva, acionado quando os homens não podem ocupar os cargos de trabalho remunerado, e desmobilizado em seguida. Para Saffioti (1969), o sexo era uma característica natural isolada que operava como marca social que permitia hierarquizar, segundo uma escala de valores, os membros de uma sociedade historicamente dada.

Com uma obra fortemente marcada pelo pensamento Marxista, Saffioti afirma que a mística feminina serve aos interesses da ordem imperante nas sociedades de classe, uma vez que esta canaliza a força de trabalho feminina para tarefas mal remuneradas, sem prestígio e mal reguladas por legislação trabalhista. O conceito da mística feminina, influenciado pela psicanálise Freudiana, afirmava que o valor mais alto e o compromisso único da mulher, seriam a realização de sua feminilidade, e que a raiz dos problemas femininos seria a não aceitação de sua própria natureza (Friedan, 1963). A difusão dessa ideia pós 2ª Guerra Mundial, ajudou a retirar as mulheres do subúrbio dos EUA do mercado de trabalho e confiná-las novamente ao espectro doméstico.

Entretanto, a visão da participação feminina apenas pelo prisma do trabalho produtivo resultou em alguns impasses; um lado colocava em xeque o real papel libertador da atividade remunerada exercida pelas mulheres e o outro alertava para a ausência de referências ao papel reprodutivo da mulher na maioria dos trabalhos produzidos (Rodrigues, 1979; Bruschini, 1994). Apesar de Guilbert (1966) em sua obra fazer referência ao trabalho doméstico, indicando que os postos de trabalho das mulheres apresentavam atividades similares às do trabalho doméstico,

a articulação trabalho doméstico/trabalho profissional, não eram centrais em seu trabalho. Nos anos setenta, às críticas da consideração da realidade masculina como realidade universal, foi marcada pela problemática da divisão sexual de trabalho, ou seja, o próprio conceito de trabalho precisava ser re-conceituado considerando a inclusão do sexo social (ou gênero) e o trabalho doméstico (Kergoat, 1978; Hirata & Kergoat, 2009). Essa ideia foi reforçada em 1982, com a coletânea *Trabalhadoras do Brasil* (Bruschini & Rosemberg, 1982), que chama a atenção para a necessidade de ampliação do próprio conceito de trabalho, alegando que ainda que as mulheres ocupassem os mesmos postos que os homens dentro da esfera da produção remunerada cometem o erro de limitar o conceito de trabalho apenas ao que é trabalho remunerado, ignorando grande parte das atividades laborais desempenhadas pelas mulheres, em forma de trabalho doméstico.

2.2.4.Divisão Sexual do Trabalho

A essência da divisão sexual do trabalho, reside não tanto na divisão das tarefas, mas na separação entre concepção e execução, simultâneo ao estabelecimento da hierarquia, do controle e da diferenciação das funções (Freyssenet, 1977). O conceito de divisão sexual do trabalho, foi inicialmente usado para designar uma complementaridade entre as atividades desempenhadas por homens e mulheres em uma sociedade, entretanto houve uma ressignificação do termo, que se tornou um conceito analítico, representando uma relação de poder dos homens sobre as mulheres (Mathieu, 1991; Tabet, 1998).

A divisão sexual do trabalho é decorrente das relações sociais de sexo, e historicamente adaptada a cada sociedade. Tem como característica a designação dos homens a esfera produtiva e as mulheres à reprodutiva. Nela existem dois princípios organizadores: o da separação (trabalho de homem x trabalho de mulher) e o da hierarquização (trabalho de homem tem mais valor que trabalho de mulher), esses princípios são aplicados graças a um processo de legitimação que relega o gênero ao sexo biológico e a papéis sociais que remetem ao destino natural da espécie (Kergoat, 2009). A divisão sexual do trabalho não cria a subordinação e a desigualdade entre os gêneros no mercado de trabalho, mas recria as subordinações que existem também nas outras esferas do social (Souza-Lobo, 1991).

2.2.5.Cuidado (Care) e Trabalho Reprodutivo

Talvez, ao ler o subtítulo desta seção, o leitor se questione a pertinência da discussão do assunto neste trabalho. Uma vez que o objetivo desta pesquisa, é entender a influência de estereótipos de gênero no processo de escolha de carreira, eu preciso considerar que talvez parte das mulheres não escolham a carreira em Ciências Contábeis, não devido a estereótipos de gênero que a afastem de Contabilidade, mas que estes mesmos estereótipos possam tornar outras carreiras mais atrativas para elas. Um grupo de profissões em que isso pode ocorrer são as relacionadas ao *Care*.

Cuidado, solicitude, atenção com o outro, atenção a necessidade do outro, são significados presentes na definição de *Care*. O trabalho de cuidado ou *care work*, é realizado dentro dos lares sem envolver pagamento, mas também no mercado em troca de remuneração, como pessoas que trabalham com o cuidado e educação de criança, medicina, enfermagem, nutrição, terapeutas. Este tipo de trabalho é realizado majoritariamente por mulheres, tanto quando não há pagamento do trabalho, quanto quando há (England, 2005).

Um dos principais quadros teóricos acerca do *care work*, é chamado de “Prisioneiro do amor”, e enfatiza que motivações altruístas são necessárias aos profissionais do *care* (England, 2005).

Ser alguém que cuida é parte central dos estereótipos de gênero prescritivos, que determinam que as mulheres sejam educadas e socialmente orientadas enquanto os homens devem ser competitivos e orientados para resultados (Eagly & Mladinic, 1989; Eagly & Steffen, 1984; Heilman, 2001), portanto os comportamentos que se esperam de mulheres envolvem apoio e preocupação com o bem-estar dos outros.

Alguns estudos indicam que mulheres tendem a escolher ocupações que consideram compatíveis com valores altruístas enquanto homens escolhem mais frequentemente carreiras compatíveis com interesses financeiros e de poder (Bridges, 1989; Brown, Eisenberg & Sawilowsky, 1997; Eccles, 1987; Schulenberg, Vondrack & Kim, 1993).

As ocupações do *Care* integram uma outra categoria, as do trabalho reprodutivo, que dizem respeito as atividades necessária para a reprodução humana (gravidez, amamentação) quanto para atividades relacionadas a sobrevivência humana, alimentação, manutenção da casa, apoio psicológico e emocional, entre outros, quase todas reproduzindo as atividades domésticas, tidas como responsabilidade feminina pela sociedade (Kergoat, 2003; Melendez, 2013). O termo trabalho reprodutivo é usado em contraposição ao trabalho considerado produtivo de gerar bens e serviços (Carrasquer, Torns, Gil & Díaz, 1998; Kergoat, 2003).

Assim como a maioria das profissões tidas como femininas, a maior parte das atividades relacionadas ao cuidado sofrem desvalorização e remuneração mais baixa do que as ocupações não tidas como femininas (England, 2005).

2.2.6.Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM)

Se as profissões de cuidado são altamente representadas pelas mulheres, elas são sub-representadas em áreas como Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática. Uma explicação para esse fenômeno, é o efeito negativo dos estereótipos de gênero referente a percepção de que mulheres tem menos habilidades em áreas como a matemática e raciocínio lógico (Wang & Degol, 2017; Bian, Leslie & Cimpian, 2017; Reuben, Sapienza & Zingales, 2014; Davies et al., 2002).

Quando pensamos em ciência, uma das primeiras instituições que nos vem a mente é a *National Aeronautics and Space Administration* (NASA). Na agência norte-americana, entre 2002 e 2017, o número médio de mulheres que faziam parte das equipes científicas de missões planetárias girava em torno de apenas 15% (Voosen, 2017). Entretanto, uma das mais importantes missões da Nasa, a jornada até Marte, que deve durar em torno de um ano e meio, pode contar com um time todo feminino. De acordo com Helen Sharman, astronauta britânica, um relatório da NASA, sugeriu que a equipe fosse toda composta por pessoas do mesmo gênero, preferencialmente mulheres, por trabalharem melhor em equipe e disputarem menos o papel de líder da equipe (Best & Weston, 2017).

De acordo com estudos anteriores, estereótipos relacionados a STEM têm o potencial de minar a auto-percepção de meninas e mulheres sobre suas percepções, habilidades e interesse em seguir uma carreira com disciplinas estereotipadas como masculinas (Wang & Degol, 2017; Sax, Kanny, Riggers-Piehl, Whang & Paulson, 2015; Gunderson, Ramirez, Levine & Beilock, 2012). Assim como na França, estudos sugerem que estereótipos de gênero podem influenciar de forma negativa os resultados de meninas na área de matemática (Huguet e Régner, 2007; 2009).

No ensino médio, meninas são frequentemente lembradas de que “ciência é para garotos”, inicialmente pela falta de referência de cientistas mulheres em materiais científicos e no currículo escolar e depois terem menos oportunidades de usar equipamento científico em comparação com garotos (Baker, 2016; Legevie & DiPrete, 2014; Jones et al, 2000). Essas disparidades levam as meninas a acreditarem que seu grupo não pertence as profissões da área de STEM (Legevie & DiPrete, 2014; Walton & Cohen, 2007). Baker (2016), alega que as

garotas gostam de carreiras relacionadas a ciência, entretanto, na maioria dos casos o interesse é em ciências biológicas e não “cientistas cientistas”, que é como uma delas chamam as pessoas que trabalham com outras áreas da ciência e em laboratórios. Isto porque elas não associam esses “cientistas” a ajuda ou cuidado (cuidado com as pessoas, a Terra, os animais etc.).

Para ilustrar a hostilidade que o ambiente acadêmico tem com relação as mulheres de forma geral, podemos falar de Lawrence Summers que, em 2005, quando era reitor da Universidade de Harvard, apresentou algumas “explicações” para a falta de mulheres em altos cargos em Ciências e Engenharia. Uma dessas explicações seria a relutância das mulheres em trabalhar longas horas por causa das suas tarefas domésticas. O economista alegou também que o melhor desempenho de meninos em matérias como ciências e matemática durante o ensino médio se devia a questões biológicas. Após as polêmicas afirmações, o reitor renunciou em 2006 (Goldenberg, 2005).

Podemos falar também da Universidade de Oxford, que notando que o número de homens que alcançavam a pontuação mais alta no sistema de avaliação do Reino Unido era o dobro do número de mulheres, em 2017 passou a dar quinze minutos a mais de tempo para as mulheres realizarem as provas de matemática e ciências da computação, pois de acordo com alguns líderes “candidatas mulheres teriam mais chances de serem afetadas adversamente pela pressão do tempo”. A medida não resultou em um aumento significativo das notas das candidatas, o que levou a instituição a constatar que a falta de êxito se deveu ao fato de não ter sido tratada a raiz da disparidade, a educação desigual entre os gêneros (Wang, 2018).

E por fim, em um caso mais recente, ocorrido na Universidade de Medicina de Tóquio, no Japão, baixava as notas das mulheres para limitar o ingresso delas na instituição. A intenção era garantir que mulheres não ultrapassassem 30% do número de estudantes. A justificativa para a prática é de que as mulheres japonesas, apesar de instruídas, abandonavam as carreiras para constituir família (Lies, 2018).

O Censo da Educação Superior de 2016, mostra as diferenças de gênero entre alunos matriculados no ensino superior por área. Reforçando o que foi discutido até aqui, pode-se notar maior participação feminina nas áreas de Saúde e bem-estar social e a maior presença masculina nas áreas relacionadas ao STEM (Almeida & Zanollessi, 2017).

Figura 2 - Gênero dos alunos matriculados no ensino superior em 2016

GÊNERO POR ÁREA

Fonte: Nexo Jornal (2017).

White & White (2006), em seu estudo acerca de estereótipos profissionais, constata que a contabilidade apesar de ser explicitamente percebida como uma profissão neutra, ela é implicitamente percebida como uma profissão masculina, e atribui essa percepção a representação do profissional contábil como homem e pela associação com a matemática, tipicamente tida como masculina.

A associação entre contabilidade e matemática, pode ser encontrada ainda em outros trabalhos, para Jackling (2001), essa associação dissuade pessoas com perfil mais criativo e orientado para pessoas a ingressar na carreira contábil. Mladenovic (2000), também reporta a percepção de estudantes australianos de que contabilidade é uma carreira numérica, objetiva e não controversa, com afinidade com matemática e estatística.

Zawistowska & Sadowski (2019), concluem que no contexto polonês, as mulheres são menos inclinadas a escolher carreiras da área de STEM, mas não devido a diferença de habilidades matemáticas, mas sim por questões não-cognitivas e institucionais, resultando assim em uma perda maior de mulheres dotadas de boas habilidades matemáticas do que de homens.

Além da “tradicional” associação de contabilidade com matemática, nos últimos anos a contabilidade vem passando uma grande transformação tecnológica e graças a isso, as perspectivas para o futuro da profissão envolvem cada vez mais o uso de ferramentas tecnológicas sofisticadas, como inteligência artificial, *cloud computing*, *blockchain* e *bigdata* (Islam, 2017; Pati, 2017). O que demandará dos futuros profissionais da área domínio de habilidades específicas, como conhecer linguagens de programação e lógica, e como vimos, um dos estereótipos de gênero relativos ao STEM é que as mulheres não são tão boas nessas áreas

(Wang & Degol, 2017; Bian, Leslie & Cimpian, 2017; Reuben, Sapienza, & Zingales, 2014; Davies et al., 2002).

Se essas crenças podem influenciar o interesse de mulheres por estas áreas, é possível que o mesmo efeito ocorra na área contábil, ainda mais se levarmos em conta a frequente associação da contabilidade com a área de exatas (Hsiao, 2013; Lippmann, 2009; Zandi, Shahabi & Bagheri, 2012; Shaban, 2015; Hunt, Falgiani & Intrieri, 2004, ; Schlee, Curren, Harich & Kiesler, 2007).

2.2.7.Desigualdade Ocupacional

A desigualdade de gênero na sociedade é um dos eixos estruturantes da matriz de desigualdade social no mundo. Essa desigualdade está refletida nos indicadores de mercado de trabalho, como tem sido demonstrado por vários estudos e pesquisas recentes.

A começar pela participação das mulheres na força de trabalho no Brasil, dados divulgados em março de 2018 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), indicam que 48,5% das mulheres acima de 15 anos integram a força de trabalho, enquanto entre os homens este número é de 75%.

A População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil, passou por uma importante elevação dos níveis de escolaridade depois dos anos 1990, o que favoreceu homens e mulheres (IBGE, 2018). Mas, apesar de a escolaridade das mulheres ser maior que a dos homens, as diferenças sociais e salariais persistem, uma vez que o rendimento médio das mulheres é significativamente menor que a dos homens. Com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) contínua, em 2016, entre pessoas com mais de 25 anos, 16,9% das mulheres possuíam curso superior completo, contra 13,5% dos homens, no entanto o rendimento médio deles ainda é em média 23,5% maior (IBGE, 2018).

Uma grande proporção da ocupação feminina se concentra nos segmentos mais precários do mercado de trabalho: trabalhadores por conta própria (26,1%) e serviço familiar não remunerado (16,6%). Estudos internacionais também atestam uma preocupação com a alta concentração de mulheres em áreas com menor remuneração (Cross & Bagilhole, 2002; Hogue, DuBois & Fox-Cardamone, 2010).

De uma perspectiva organizacional, Acker (1990) propôs a Teoria da organização de gênero, em que sugere que as estruturas organizacionais são por si estruturadas por gêneros, o que perpetua o ciclo de classificação de ocupações por gênero.

A busca pelo profissional ideal leva as empresas a buscar uma idealização de empregado perfeito, usualmente essa idealização corresponde a uma figura masculina, parte dessa correspondência se deve ao fato de que para ocupar este papel seria necessária dedicação absoluta ao trabalho e comprometimento com poucas coisas fora do âmbito profissional, conflitando com o papel de responsável pelas atividades domésticas e criação dos filhos atribuídos à mulher (Munsch, 2016; Reid, 2015; Acker, 2006).

Budig (2002), em seu trabalho, identificou que enquanto algumas atribuições como o casamento e a família têm um impacto negativo no salário das mulheres, o contrário acontece com relação aos homens. Para as mulheres essas atribuições são consideradas como distração, enquanto para os homens, por conta das pressões sociais que eles sofrem para serem provedores, esses atributos são considerados como estímulos para um maior comprometimento com o trabalho.

Entretanto, entre 2001 e 2015, o número de lares chefiados por mulheres teve um aumento de 105%, ou seja, as casas nas quais as mulheres são as responsáveis pelo sustento da família aumentaram de 14,1 milhões para 28,9 milhões (PNAD, 2018). Neste número, estão incluídas não apenas as mulheres que vivem sozinhas ou com seus filhos: houve expressivo aumento também no número de mulheres responsáveis pelos seus lares, mas que possuem um cônjuge. Em residências em que vivem casais com filhos houve um aumento de 551% nos casos de mulheres chefiando seus lares (de 1 milhão em 2001 para 6,8 milhões em 2015) e, entre os casais sem filhos, o aumento foi ainda mais significativo, de 822% (de 339 mil em 2001 para 3,1 milhões em 2015) (PNAD, 2018).

Em um relatório divulgado em 2016 pela Robert Half, uma consultoria especializada em recrutamento e seleção, o caminho para a construção da igualdade de gênero no Brasil ainda é longo e não está concentrado na questão da igualdade de remuneração, mas, principalmente, nas oportunidades de crescimento, desenvolvimento e respeito direcionados às mulheres. No Brasil, em 2016, apenas 5% dos cargos de *Chief Executive Officer* (CEO) e 19% dos cargos de liderança eram ocupados por mulheres, apesar de as empresas com forte liderança feminina proporcionarem um retorno 36% maior sobre o capital próprio, de acordo com o relatório do índice MSCI - *Morgan Stanley Capital International* (Robert Half, 2016).

Neste mesmo relatório, é mostrado que entre as participantes da pesquisa, 66% já sofreram discriminação no trabalho, 60% já ouviram comentários preconceituosos e 47% já tiveram suas habilidades questionadas em momentos de crise devido ao fato de serem mulheres.

O relatório de disparidade de gênero do Fórum Econômico Mundial de 2018 celebrou uma pequena diminuição global nas diferenças entre homens e mulheres - menos de 0,1% na

política, no trabalho, na saúde e na educação. O mesmo relatório, entretanto, trazia uma estimativa de que seriam precisos cerca de 202 anos para que as mulheres alcancem a igualdade de salário com os homens, em 2020 o mesmo relatório atualizou a estimativa para 257 anos.

Saindo da esfera global e entrando na realidade brasileira, em 2018 o Brasil ocupava a 95ª no ranking de igualdade e gênero e havíamos caído cinco posições com relação a 2017 (*Global Gender Gap Report*, 2018), no relatório de 2020 o Brasil ocupa a 92ª posição, entre 153 países (*Global Gender Gap Report*, 2020). O país que lidera o *ranking* há 11 anos consecutivos é a Islândia.

2.3. Contabilidade e Escolha de Carreira

A contabilidade, assim como qualquer outra profissão, pode ser encarada como um contrato entre um grupo de profissionais e a sociedade. Os profissionais desta área se comprometem a preparar e disseminar informações contábeis confiáveis enquanto a sociedade fornece uma série de benefícios conforme mostrado na Figura 3.

Figura 3 - Troca entre os profissionais contábeis e a sociedade

Fonte: Brouard et al. (2017, p. 229)

Como podemos ver na Figura 3, a profissão contábil, está sujeita aos contextos e às mudanças que ocorrem na sociedade. Portanto, a imagem e os estereótipos associados ao profissional contábil ficam também sujeitos a mudanças, dependendo da forma como sua participação é percebida pela na sociedade. (Brouard et al., 2017; Alvesson, 2001).

A imagem do profissional contábil é estudada há muito tempo e por muitos autores. Nestes estudos, os estereótipos encontrados sobre os contadores são em sua maioria negativos (Robert, 1957; Stacey, 1958; Maslow, 1965; Saemann & Crooker, 1999; Francisco, Noland & Kelly, 2003).

Robert (1957), em seu trabalho, usa adjetivos como firme, cauteloso, cuidadoso e proficiente em aritmética. Já Stacey (1958) classifica os contadores como pouco ambiciosos, patéticos, talentosos com cálculo. Maslow (1965) descreve os contadores como desprovidos de iniciativa, despreparados e nenhum pouco criativos. Os estereótipos alcançam, também, as atividades desempenhadas durante o exercício da profissão contábil. Para Saemann e Crooker (1999), por exemplo, a atividade vinculada a profissão está presa à repetição e precisão. Francisco, Noland & Kelly (2003) consideram o trabalho do contador chato, desinteressante e que não oferece realização pessoal.

Mas existem trabalhos que enxergam aspectos positivos na profissão contábil. Roper (1963) usa adjetivos como honesto, eficiente, profissional, inteligente e competente para descrever o profissional contábil. Em seu estudo, Azevedo (2010) rejeita as hipóteses de que os profissionais contábeis sejam negativamente estereotipados com relação a criatividade, dedicação aos estudos, trabalho em equipe, comunicação, liderança, propensão ao risco e ética. No mesmo trabalho, o autor faz uma crítica a trabalhos anteriores, alertando para a diferença entre se afirmar que a profissão é negativamente estereotipada, quando, na verdade, ela apenas tem menos *status*.

Em linha com o objetivo deste trabalho, uma série de estudos apresentam indicativos da existência de estereótipos de gênero associados a profissão ou ao profissional contábil. Stacey (1958, p. 103-104, tradução própria, grifos próprios) descreve o profissional contábil como “os **homenzinhos** nas garras do computador²”. Para Cory (1992), baseando-se na análise de uma série de filmes, os contadores seriam homens de meia idade usando óculos, com baixa estatura, pouco cabelo, cara de preocupação e pouco ânimo. Beard (1994) os classifica como profissionais do gênero masculino incapazes de ter relações de intimidade com mulheres, enquanto Bougen (1994) diz que os contadores são geralmente homens, assim como Parker (2000), Sugahara e Boland (2006), Diptyana e Djuwari (2007) e Azevedo (2010).

Dessa forma, vemos que apesar do número de mulheres estar crescendo tanto no exercício da profissão quanto nos bancos escolares, a contabilidade continua sendo vista como uma profissão masculina. Ao considerarmos que a imagem do contador é capaz de influenciar a escolha de carreira dos jovens (Hsiao, 2013), não podemos ignorar que o estereótipo de gênero, também é parte integrante dessa imagem.

² Do original “*the little men in the clutches of the computer*”

2.3.1. Escolha de Carreira

Assim como o processo de desenvolvimento de estereótipos, a transição para a fase adulta é tema recorrente de estudos na área da sociologia nos últimos anos (Sherif, 2017; Alexander, Entwistle & Olson, 2014; Pimenta, 2007).

Blustein, Devenis e Kidney (1989) chamam de exploração de carreira, as atividades nas quais as pessoas buscam fazer uma auto-avaliação e adquirir informações do ambiente externo, para facilitar os processos de tomada de decisão, entrada no emprego e ajustes no processo vocacional. Alguns teóricos de desenvolvimento de carreira e formação de identidade sugerem que atividades exploratórias no final da adolescência podem refletir os meios por qual uma pessoa busca informações sobre si mesma e sobre o meio ambiente, a fim de esclarecer o autoconceito geral ou identidade (Grotevant & Cooper, 1988; Jordaan, 1963). Em outras palavras, pode-se dizer que a exploração de carreira está ligada à exploração de uma base individual que caracteriza os valores morais e o *status* alcançados pela identidade (Blustein, Devenis & Kidney, 1989; Strom, Strom & Whitten & Kraska, 2014).

E a escolha da carreira ocorre nesse momento de busca e transição. Entretanto, essa escolha é resultado de um processo que ocorre em várias etapas. Formulações teóricas predominantes sobre a tomada de decisão de carreira sugerem que o “Comprometimento Ocupacional” é resultado de um processo precedido por planejamento e exploração (Nagele & Neuenschwander, 2014; Harren, 1979; Tiedeman & O'Hara, 1963).

Voltando ao processo de construção da identidade, a questão da escolha de carreira está relacionada com a busca por uma identidade ocupacional como forma de ascender à papéis sociais adultos (Arnett, 2014; Erikson, 1976). Essa identidade pode ser definida como um processo de auto percepção, considerando as experiências e os vários papéis, inclusive educacionais que o jovem desempenhou ao longo dos tempos (Bohoslavsky, 1998).

Este processo também é constituído das identificações das pessoas, uma vez que são colocadas desde o nascimento sob a influência do meio em que vivem, e deve ser entendido como resultado das relações e interações de fatores internos e externos (Junqueira, 2010).

A escolha profissional e todo o processo que isso envolve, como o vestibular, o ingresso na faculdade, o início da vida profissional, a formatura, a entrada no mercado de trabalho após formado, são considerados pela sociedade como rituais de passagem para a vida adulta e pressupõem uma tomada de consciência de si mesmo e de se imaginar cumprindo um papel social e ocupacional.

A Teoria da Circunscrição e Compromisso (Gottfredson, 1981, 1996, 2005) é uma teoria que se propõe a explicar o processo pelo qual uma pessoa escolhe certas profissões em detrimento de outras. Circunscrição é uma atividade multi-estágio que se estende desde a pré-escola até a vida adulta na qual a pessoa desenvolve um ponto de vista baseado nas influências da sociedade e que determina suas escolhas ocupacionais.

Apesar de a teoria focar no processo de desenvolvimento das aspirações profissionais, ela assume que a escolha vocacional é um processo de *matching* no qual as pessoas procuram trabalhos compatíveis com a imagem que elas têm de si mesmas (Patton, McMahon; 2014)

Esta teoria reforça a importância do gênero e da classe social na determinação das motivações para certas atividades. Sendo assim, a principal motivação para a escolha de carreira não são os interesses individuais, mas sua auto-percepção, que, portanto, envolve questões de gênero, classe social, inteligência, entre outras, e imagem ocupacional (Patton, McMahon; 2014; Muratori & Smith, 2015). Este posicionamento alinha a teoria de Gottfredson com teorias mais recentes que enfatizam o contexto sociocultural no processo de escolha de carreira (Juntunen & Even, 2012). A figura 4 apresenta a relação entre o auto-conceito e a imagem ocupacional com a aspiração ocupacional.

Figura 4 - Relação entre construtos teóricos

Fonte: Patton & McMahon (2014, p. 87)

Nesta teoria a pessoa cria uma autoconceito, que é influenciado por seu gênero, e começa a selecionar ou eliminar carreiras baseada na compatibilidade com essa imagem que tem de si mesma. O trabalho de Gottfredson proporciona fundamento teórico para o entendimento da inter-relação entre gênero e escolhas ocupacionais. Coogan e Chen (2007) alegam que esta teoria é fundamental para identificar como a autopercepção de gênero pode afetar a escolha de carreira de um indivíduo.

Gottfredson (1981) enfatiza que a exploração vocacional orientada pela circunscrição das opções de carreira aceitáveis é modulada pela acessibilidade das opções. Em outras palavras, aspirações consideradas ideais podem ser trocadas por outras, vistas como mais acessíveis. Assim, o comprometimento vocacional firmado por uma pessoa pode diminuir se o prestígio social da carreira escolhida não é equivalente ao seu e, mais ainda, quando afeta aspectos de sua identidade de gênero.

De acordo com a teoria, a escolha de profissões aceitáveis acontece com base em quatro critérios gerais: (i) o sexo, com base biológica; (ii) a classe social, com base em critérios sociais; (iii) os interesses, como critério psicológico; e (iv) a acessibilidade de formação e de empregos, com base na realidade dos indivíduos (Felix Neto, Sastre & Mullet, 2001). A figura 5 representa a teoria e os critérios para a escolha das profissões aceitáveis.

Figura 5 - Critérios gerais da escolha de carreiras acessíveis

Fonte: Elaboração própria (2020)

Conforme representado na Figura 5, o sexo constitui o primeiro dos critérios. É, portanto, o mais resistente à mudança. Entre os 7 e 8 anos, as meninas se comportam e modelam suas aspirações pelo comportamento das figuras femininas à sua volta, assim como os meninos. Nesta idade o espaço profissional pode ser visto como estando dividido em duas partes. Uma parte possui os empregos compatíveis com o critério do papel sexual e a outra contém empregos

inaceitáveis. Esta última, portanto, contém os empregos que as meninas consideram masculinos e que os rapazes consideram femininos. Por isso, nesta idade, o espaço profissional pode ser descrito como sendo unidimensional (Felix Neto, Sastre & Mullet, 2001).

A classe social, que se diz começar a ser percebida por volta dos 10 anos, é para Gottfredson menos resistente à mudança que o sexo e aplica-se apenas a um subconjunto de profissões que são compatíveis com o gênero. Por volta dos 14 anos, os adolescentes começam a tomar consciência de seus interesses e aspirações, entrando aqui no terceiro critério: o de interesses (Felix Neto, Sastre & Mullet, 2001). O último critério, da acessibilidade, aparece ao fim do processo, e se aplica à escolha dentre os cursos e carreiras que sobreviveram aos critérios anteriores (Felix Neto, Sastre & Mullet, 2001). Assim, de acordo com Gottfredson (1981), os interesses vocacionais serão os primeiros a serem sacrificados, seguido do nível de emprego, e, finalmente, os estereótipos de gênero, porque estes últimos são aspectos mais arraigados no autoconceito.

Ao discutir escolha de carreira é importante lembrar que a dinâmica de carreira mudou ao longo dos anos. Com o passar do tempo, os níveis de mobilidade profissional e organizacional aumentaram, principalmente para os jovens mais qualificados. Entretanto, o modelo de carreira tradicional está vivo e passa bem, uma vez os comportamentos de carreira dos trabalhadores mais jovens sugerem um desejo contínuo de mobilidade ascendente tradicional em um ritmo mais rápido do que as gerações anteriores, com passos adicionais, mas mais curtos (Lyons, Schweitzer & Ng, 2015)

2.4. Mulheres na Contabilidade

Neste subitem trataremos da trajetória das mulheres na Contabilidade, o ingresso, os percalços e a situação atual das contadoras.

2.4.1. Ingresso na carreira

A entrada das mulheres na área de negócios foi alvo de uma série de estudos, da mesma forma que algumas pesquisadoras da área contábil já se debruçaram sobre a situação das mulheres na contabilidade (Ciancanelli et al, 1990; Lehman, 1992; Silva, 2016).

Ciancanelli et al. (1990) apresentam uma análise sobre as contadoras do Reino Unido no período de 1977 a 1987 e conclui que, apesar do aumento das mulheres na profissão, elas não avançavam na carreira mesmo estando cada vez mais bem preparadas. As autoras sugerem ainda que o equilíbrio numérico pode não ser uma boa medida para garantir que as mulheres

estejam experimentando um tratamento igual aos homens ou que as assimetrias de gênero tenham sido eliminadas.

Lehman (1992) faz uma retomada histórica entre 1910 e 1990 e relata que, no fim do século XIX, emergiu uma classe média poderosa e influente, que buscava profissões que lhe conferisse *status* social. Neste momento, a profissão contábil tinha pouca visibilidade, assim como as mulheres profissionais (de todas as áreas), principalmente em postos de maior prestígio. Entretanto, em 1911, ocorreu um movimento pela admissão de mulheres na área legal e contábil na *Edinburgh Chartered Accountants Students' Society*. De acordo com William Lowson, defensor do movimento, as mulheres possuíam todas as faculdades humanas e eram perfeitamente capazes de “somar dois mais dois”, o que seria a essência da profissão contábil. Mas, havia quem discordasse do argumento. J. Row Fogo, por exemplo, discordou da afirmação pois, para ele, homens e mulheres não eram iguais e era um fato que a natureza já havia destinado a elas certas profissões para as quais elas seriam mais adequadas (Lehman, 1992).

Alguns dos opositores da entrada das mulheres na contabilidade diziam que seria deplorável quando eles lembrassem que, por natureza, as mulheres eram impulsivas, sentimentais e tomavam decisões precipitadas. Tais características atribuídas às mulheres eram consideradas falhas que dificultavam sua entrada em profissões nas quais justiça, seriedade e firmeza eram necessárias. Assim como alegavam que ocorreria uma substituição à mão de obra masculina (Lehman, 1992).

Com o tempo, o número de mulheres que se preparavam para a profissão contábil cresceu. Mas, a maioria delas se tornavam *bookkeepers*, e não *public accountants*. Isso se devia ao fato de que as mulheres não eram desejadas nas posições de maior prestígio, de acordo com a publicação, por não terem a disponibilidade para viajar e desempenhar as funções de um *public accountant* (Lehman, 1992).

Com a segunda guerra mundial, as mulheres passaram a ter maior abertura para trabalhar em várias áreas predominantemente masculinas. Com isso, algumas ideias previamente concebidas, que prejudicavam a entrada de mulheres na profissão, se provaram ser falsas. Assim, o número de mulheres na profissão nos Estados Unidos chegou a 34% em 1979, no entanto, os rendimentos das mulheres representaram apenas 60% do rendimento dos homens (Pear, 1987; Lehman, 1992).

Na década de 1980, o número de mulheres que trabalhavam como *public accountant* variou entre 35% e 50%. Entretanto, as oportunidades para avançar na carreira ainda eram distribuídas de forma desigual: empresas de auditoria, por exemplo, reportavam números muito baixos de mulheres como sócias (Fischer, 1987; Gould, 1983).

Em outros países, como na França, neste mesmo período, a representatividade feminina também cresceu, mas permanece em patamares baixos, passando de 9% das *public accountants* no começo dos anos 1980 (Hantrais, 1995), para 19% em 2010 (Lupu, 2012).

O fenômeno da ampliação do interesse das mulheres por carreiras até então tidas como masculinas, parece não ser exclusivo da profissão contábil. Um processo similar ocorreu em outras profissões como o direito. Na segunda metade do século XX, as mulheres passaram a ingressar na carreira jurídica de forma mais intensiva chegando, em 2016, a um patamar de participação de 46% na Ordem dos Advogados do Brasil, apesar de as mulheres já ultrapassarem os 50% de estudantes matriculados no curso de direito (Menkel-Meadow, 1986; Schultz & Shaw, 2003; Bonelli, 2016).

2.4.2. Presença atual e desafios contemporâneos

No Brasil, o número de mulheres que se matriculam no curso de contabilidade já supera o de homens (CFC, 2018), confirmando a tendência observada por Bruschini & Lombardi (2011) de que o número de mulheres nas Ciências Sociais Aplicadas já ultrapassa o de homens. No entanto, a feminilização, ou seja, predominância numérica de mulheres na carreira, não resulta na eliminação da desigualdade de gênero na Contabilidade (Lemos Junior, Silveira & Santini, 2015). Assim, a profissão contábil, é historicamente e ainda hoje considerada território masculino (White & White, 2006; Alev, Gonca, Ece & Yasemin, 2010; Azevedo, 2010; Siboni, Sangiorgi, Farneti & De Viliers, 2016; Broadbent, 2016).

O primeiro encontro nacional de mulheres contabilistas ocorreu em 1991, e nele foram discutidos assuntos como a diferença salarial entre os gêneros e a dupla jornada de trabalho das mulheres. Em 2005, José Martonio Alves Coelho, presidente do CFC na época afirmou que o tempo em que os homens caminhavam a frente das mulheres havia acabado. Entretanto, em 2011, uma consultora organizacional entrevistada pela Comissão do CRCSP Mulher, caracterizou as mulheres como seres extremamente emocionais, e que precisavam de ajuda para se auto-conhecerem, colocando como indivíduos dependentes. E, em 2013, discorria-se sobre temas que reforçavam os estereótipos de gênero como a “somatização das emoções” (Lemos Junior, Silveira & Santini, 2015).

Alguns estudos indicam também predominância do gênero masculino na área contábil em empresas de grande porte e do gênero feminino em empresas de pequeno e médio porte (Silva, Dal Magro & Silva, 2016). Indicando uma discriminação vertical relacionada ao porte.

Com o passar dos anos, duas perspectivas ganharam destaque na tentativa de explicar o não avanço das mulheres na carreira. Uma delas foca nas preferências individuais e escolhas (Hakim, 1991, 1995, 2002, 2007), enquanto a outra enfatiza a importância das estruturas como fatores que influenciam a carreira das mulheres (Crompton & Harris, 1998; Ginn et al., 1996; Witz & Savage, 1992).

As discriminações encontradas pelas mulheres no ambiente de trabalho, refletem as regras e valores perpetuados na sociedade (Ciancanelli et al., 1990). Estas discriminações podem ser observadas desde os primeiros os passos na carreira. Vogt, Gonçalves & Silva (2018) concluem em seu trabalho acerca da disparidade salarial entre os gêneros para profissionais que ocupavam o cargo de Auxiliar Contábil, que entre os anos de 2013 a 2015 as mulheres recebiam em torno de 1,37 a 2,21 salários mínimos enquanto os homens recebiam valor superior a 3,39 salários mínimos.

As características frequentemente atribuídas as mulheres não são compatíveis com profissões masculinas e mulheres que escolhem e avançam nessas profissões, geralmente jogam um jogo com as regras masculinas (Lang, 2018; Henderson, Ferreira & Dutra, 2016; Hantrais, 1995). Na contabilidade, estudos indicam as mulheres que ocupavam as posições mais altas nas empresas de contabilidade apresentavam comportamento “masculinos”, mesmo a custo de sofrimento pessoal e de ineficiência organizacional (Maupin & Lehman, 1994; Flynn, Earlie & Cross, 2015).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa adota uma abordagem predominantemente qualitativa, e se caracteriza como uma pesquisa qualitativa básica multimétodo. Denzin e Lincoln (2005) definem pesquisa qualitativa como um campo de pesquisa, que cruza disciplinas, campos e assuntos. E pesquisa qualitativa, para esses autores, não é exclusiva de um único paradigma ou método.

Já Creswell e Creswell (2013) apresentam a seguinte definição para pesquisa qualitativa:

A pesquisa qualitativa é uma abordagem para explorar e compreender o significado que indivíduos ou grupos atribuem a um problema social ou humano. O processo de pesquisa envolve questões e procedimentos emergentes, dados tipicamente coletados no ambiente do participante, análise de dados construindo indutivamente de temas particulares até temas gerais, e o pesquisador fazendo interpretações do significado dos dados. O relatório final tem uma estrutura flexível. Aqueles que se envolvem com esse tipo de investigação apoiam uma maneira de olhar para pesquisas que segue um estilo indutivo, foco no significado individual e a importância de entender a complexidade de uma situação (p. 04).³

Espera-se, nesta pesquisa, que a partir da abordagem qualitativa, obtenha-se subsídios suficientes para identificar e analisar de que modo estereótipos de gênero afetam a escolha de mulheres pela carreira em Ciências Contábeis. Assim, espero que este estudo possa contribuir com a discussão sobre a influência dos estereótipos de gênero na escolha de carreira em contabilidade.

Este estudo foi realizado em dois momentos, no primeiro os participantes foram jovens que estavam cursando o último ano do ensino médio ou cursos preparatórios para vestibular, neste momento o público-alvo era composto de homens e mulheres. No segundo momento do estudo, a amostra foi restrita a estudantes mulheres.

A escolha por essa amostra se deve ao fato de que, neste momento, a maioria dos jovens, tanto mulheres quanto homens, estão passando por um processo de escolha de carreira para participar dos processos seletivos e ingressar no ensino superior ou para se dedicar ao trabalho.

Para responder à questão de pesquisa, como parte do processo de construção de evidências, serão utilizados questionários e entrevistas semiestruturadas. Questionários e

³ Do original “*Qualitative research is an approach for exploring and understanding the meaning individuals or groups ascribe to a social or human problem. The process of research involves emerging question and procedures, data typically collected in the participant’s setting, data analysis inductively building from particulars to general themes, and the researcher making interpretations of the meaning of the data. The final written report has a flexible structure. Those who engage in this form of inquiry support a way of looking at research that honors the inductive style, a focus on individual meaning, and the importance of rendering the complexity of a situation*”

entrevistas são frequentemente usados para coletar dados sobre fenômenos que não são diretamente observáveis (Gall, Borg & Gall, 2003).

A Tabela 1 apresenta a relação entre os métodos de coleta selecionados, o objetivo geral, objetivos específicos e as justificativas das escolhas metodológicas.

Tabela 1 - Métodos, justificativas e objetivos específicos

Objetivo	Método	Justificativa
<ul style="list-style-type: none"> Investigar junto a estudantes do ensino médio suas percepções sobre a profissão e o profissional contábil 	Questionário	Baixo custo e tempo requerido para coleta. Potencial para maior abrangência na coleta de dados.
<ul style="list-style-type: none"> Identificar de que forma o reconhecimento de estereótipos de gênero associados a contabilidade, afetam o processo de escolha de mulheres com relação a esta carreira. 		
<ul style="list-style-type: none"> Identificar estereótipos de gênero presentes nas estratégias de atração de jovens para a profissão, promovida pelas entidades da classe contábil. 		
<ul style="list-style-type: none"> Investigar junto a estudantes do ensino médio suas percepções sobre a profissão e o profissional contábil 	Entrevista	Contar a própria história = refletir sobre a própria existência.
<ul style="list-style-type: none"> Identificar de que forma o reconhecimento de estereótipos de gênero associados a contabilidade, afetam o processo de escolha de mulheres com relação a esta carreira. 		Compreender a experiência vivida por outras pessoas e o significado que foi atribuído à essas experiências.
<ul style="list-style-type: none"> Identificar estereótipos de gênero presentes nas estratégias de atração de jovens para a profissão, promovida pelas entidades da classe contábil. 		Possibilidade de examinar tópicos que precisam ser examinados e explorados em vários níveis de significado.

Fonte: Elaboração própria (2020)

3.1. Questionário: a Saga

Esta seção é dedicada ao detalhamento do processo de criação, desenvolvimento e aplicação do questionário. O questionário foi feito usando um Chatbot (robô que simula a

interação humana) e distribuído pelas redes sociais Instagram® e Facebook ®. Ao longo deste capítulo iremos discutir mais detalhadamente o que é e como funciona esta ferramenta.

3.1.1. Construção do Questionário

A utilização do Chatbot como instrumento de coleta para pesquisas acadêmicas é inovadora, uma vez que não foram encontrados na literatura outros estudos em que ele tenha sido usado da mesma forma que foi nesta pesquisa. No momento da escolha desta ferramenta, o que se tinha em mente era a possibilidade de realizar um questionário com mais versatilidade, uma vez que a inteligência artificial é capaz de mudar a pergunta de acordo com o *input* do respondente e, assim, de simular uma conversa com linguagem natural entre dois indivíduos. Igualmente se tinha em mente utilizar um instrumento de coleta mais adequado à essa geração, acostumada a interagir nas redes sociais.

O Chatbot foi desenvolvido usando a ferramenta *Watson Assistant* da IBM®. O Watson é o conjunto de serviços, aplicativos e ferramentas prontas de inteligência artificial da IBM®, e o *Watson Assistant* é uma API (*Application Programming Interface*) para desenvolvimento de Bots, com interface simples, que possibilita que, mesmo uma pessoa que não é especialista na área de Tecnologia da Informação, consiga desenvolver e ensinar conteúdo ao bot.

O Watson identifica as “intenções” dentro dos inputs dos respondentes e reage a elas de acordo com o que foi programado. Entretanto, é necessário que ele seja “treinado”, ou seja, que quem desenvolve a ferramenta, faça o cadastro do máximo de possibilidades de respostas possíveis dentro da ferramenta, aumentando assim a assertividade e diminuindo o atrito durante a conversa.

A proposta do *Watson Assistant* é ser amigável no processo de criação do Chatbot. Entretanto, para quem não é desenvolvedor ou um profissional de tecnologia da informação, que foi o meu caso, muito provavelmente existirão percalços no caminho devido a falta de familiaridade com a linguagem técnica utilizada nos materiais disponibilizados na internet em fóruns e tutoriais; com o suporte técnico da IBM® e, principalmente, com a extração dos dados. Para conseguir construir o instrumento precisei realizar dois cursos introdutórios ao assunto e abordar vários profissionais da IBM®.

Além dos profissionais, contei com a ajuda e participação de muitas pessoas na validação e identificação de problemas com o robô, a partir do momento em que o instrumento estava estruturalmente funcional era preciso testá-lo e treiná-lo, o que eu não seria capaz de fazer sozinha, pois a minha mente já estava “viciada” e eu não conseguia imaginar novas

respostas e situações para treinar o Watson. Muitas pessoas me ajudaram nesta etapa, namorado, irmão, família, colegas de trabalho, amigos, professores e até desconhecidos. Identificaram erros, responderam as questões de forma que eu não conseguiria imaginar, sugeriram alterações e me ajudaram a melhorar o desempenho do chatbot no sentido de ele compreender o maior número possível de respostas. Ao fim deste processo, ainda longe do ideal, coloquei o robô no ar, torcendo que todo este trabalho me rendesse bons frutos.

Para acessar o questionário o participante precisava clicar no link da pesquisa (*Instagram*) ou enviar uma mensagem através do *Messenger* do Facebook, a maior parte dos respondentes tiveram conhecimento da pesquisa após ver a divulgação realizada por meio de links patrocinados, mas antes disso foram realizadas publicações em grupos de estudantes no Facebook com temas relacionados a Ensino Médio, Vestibulares, Universidades, ProUni, SiSu, etc.

A partir daí a pesquisa estava dividida em cinco partes: (i) apresentação da pesquisa e termo de consentimento livre e esclarecido; (ii) dados sócio-demográficos; (iii) informações qualitativas (perguntas abertas); (iv) perguntas com escala tipo Likert e (v) perguntas com associação de imagens.

Na primeira parte, que trata da apresentação dos objetivos do estudo, o Chatbot obtia a confirmação de interesse de participação na pesquisa, de acordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido aprovado na Comissão de Ética da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo (vide Apêndice A).

Foi informado aos participantes o endereço de e-mail da pesquisadora, assim como dos orientadores, para que entrassem em contato em caso de dúvida. Também como foi dada a eles a alternativa de encerrar a pesquisa a qualquer momento através do comando “SAIR DA PESQUISA”. O Chatbot também se identificava como um robô, para que os participantes soubessem que estavam interagindo com uma inteligência artificial e evitar qualquer tipo de decepção ou engano.

Para engajar o maior número possível de participantes foi realizado um sorteio de um fone JBL E45BT entre os participantes que realizaram a pesquisa até o fim e a doação de R\$ 300,00 para a entidade filantrópica mais votada pelos participantes dentre as indicadas pela pesquisadora, que foram: (i) Reprograma, que se trata de uma iniciativa focada em ensinar programação para mulheres cis e trans em situação de vulnerabilidade financeira; (ii) Estilo 4 patas, que trabalha com resgate e ajuda animal e o (iii) orfanato LALEC – Lar Amor Luz e Esperança da Criança. A figura 7 detalha cada um dos passos da apresentação da pesquisa.

Figura 6 - Apresentação da pesquisa e termo de consentimento livre e esclarecido

1	Olá! Você gostaria de participar de uma pesquisa acadêmica, de um sorteio de um fone JBL E45BT e ainda ajudar uma instituição de sua escolha?
2	Você está falando com um robô! As vezes eu posso não entender o que você me diz, se isso acontecer, não desista! Digite "RECOMEÇAR" que eu farei as perguntas novamente. Assim você não corre o risco de ficar sem participar do sorteio, e nós não perdemos as suas respostas, elas são muito importantes para essa pesquisa! Ok?
3	Inicialmente, te daremos algumas informações importantes sobre a pesquisa, para prosseguir precisamos do seu ok. Depois faremos algumas perguntas sobre você e seu processo de escolha de carreira. Podemos prosseguir?
4	Esta pesquisa é intitulada "Contabilidade é coisa de mulher? A influência dos estereótipos de gênero na escolha de carreira das mulheres em Ciências Contábeis" e seu objetivo é investigar de que modo estereótipos de gênero influenciam o processo de escolha profissional. Ok?
5	Este estudo é conduzido pela pesquisadora responsável Beatriz Sinfrônio Bergamini, do mestrado da USP [e-mail bsbergamini@usp.br], com orientação de Edgard Cornacchione e Silvia Casa Nova [e-mails edgardbc@usp.br e silvianova@usp.br]. Você pode entrar em contato com a gente para mais informações sobre a pesquisa. Ok?
6	Para participar você precisa responder perguntas sobre seu processo de escolha de carreira. Você pode desistir de participar quando quiser. Para isso, basta escrever "SAIR DA PESQUISA". E se você quiser recomendar a pesquisa é só escrever "REINICIAR A PESQUISA". Ok?
7	Você não receberá nenhum pagamento por essa participação assim como não precisará arcar com nenhum tipo de despesa. No fim da pesquisa será sorteado um fone JBL E45BT e feita uma doação para a instituição mais votada. Suas respostas serão guardadas em um banco de dados específicos e utilizadas apenas para a pesquisa, sendo mantidos em sigilo, para assegurar sua privacidade. Ok?
8	Com base nessas informações, você concorda em participar, de forma voluntária desta pesquisa?

Fonte: Elaboração própria (2020)

Após a apresentação da pesquisa e solicitação de consentimento, o Chatbot prosseguia com pesquisa de acordo com as respostas do participante. Imediatamente após o consentimento, os/as participantes respondiam a perguntas sobre seu perfil sócio-demográfico como identidade de gênero, identidade racial, faixa etária, se os respondentes trabalham ou não, se estudam ou não, e a renda familiar.

Para responder algumas questões como identidade de gênero e racial os participantes precisavam escrever suas definições, ao invés de indicá-la em uma lista pré-definida. Com isso, a intenção era não direcionar a resposta dos participantes, obter a resposta mais natural deles e respeitar sua identidade, posteriormente as respostas foram categorizadas em Negros, Brancos, Asiáticos e Outros, para facilitar a realização das análises.

Depois do levantamento sócio-demográfico foram realizadas perguntas abertas para que o/a respondente com suas palavras descrevesse como ele/ela enxerga a profissão e o profissional

contábil. Havia, ainda, questões relacionadas com o interesse e desinteresse de carreira dos respondentes. Após a coleta, essas respostas foram categorizadas por análise de similaridade.

As profissões pelas quais os respondentes demonstraram interesse e desinteresse (são questões distintas), foram agrupadas conforme exposto abaixo:

As profissões agrupadas na categoria *Care* ou Reprodutivo, dizem respeito a profissões que tem como base o cuidado e a reprodução de atividades domésticas, tidas como femininas, como ensinar crianças, cozinhar, manter a casa organizada, entre outros. Aqui se enquadraram profissões como medicina, enfermagem, psicologia, pedagogia, gastronomia e veterinária.

Em Ciências Humanas entraram as profissões relacionadas a produção criativa humana como Letras, História e Filosofia. Enquanto na categoria Ciências Sociais Aplicadas entraram profissões que estudam os aspectos sociais da vida de indivíduos e grupos humanos, como Contabilidade, Direito, Economia e Administração.

Em Design entraram profissões como Arquitetura e Urbanismo e Design, que buscam trabalhar com os aspectos visuais e funcionais de um projeto. Esta categoria, não foi agrupada com nenhuma outra categoria, pois acreditamos que estas profissões possam ter alguma aproximação com a categoria *Care* ou Reprodutivo, devido ao aspecto estético e a associação que pode ser feita, correta ou incorretamente, com atividades de cuidado com a casa que essas profissões possam carregar.

Na categoria Segurança e Aviação, entram as profissões ligadas a segurança pública, como policial, e atividades na área de aviação como pilotos. E por fim STEM, que agrupa as profissões relacionadas a Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática, conforme discutido anteriormente.

Assim como as profissões, as respostas referente aos aspectos Motivadores e Desmotivadores no processo de escolha de carreira, foram também agrupadas por análise de similaridade em oito categorias, sendo elas: (i) Acesso; (ii) Afinidade; (iii) Causa; (iv) Vocação; (v) Status Social; (vi) Remuneração; (vii) Tradição Familiar e (viii) Sem Resposta.

As respostas classificadas na categoria Acesso, revelam que a motivação da escolha feita gira em torno da relativa facilidade de acesso ao curso, como facilidade de ingresso, empregabilidade, menor concorrência no vestibular e falta de outras opções na região onde o respondente vive. Já na categoria Afinidade foram agrupadas as respostas relativas ao gosto ou interesse do respondente: em geral as respostas diziam que a escolha foi motivada por sonho, gosto, afinidade, identificação, interesse, prazer, amor ou paixão por algum aspecto da profissão ou curso.

A categoria Causa englobou as respostas que sugeriam que os respondentes enxergam na profissão a possibilidade de desempenhar uma função social (atender a uma boa causa). As respostas, em geral, traziam termos relacionados a ajudar, cuidar, ser útil, salvar, curar, dar afeto, defender e tratar. Na categoria Vocação entraram as respostas das pessoas que disseram que escolheram a profissão por facilidade em alguma disciplina ou atividade que eles acreditam que seja importante para a profissão. Em Status Social as respostas estavam ligadas a uma situação ou posição social que pode ser alcançada através do desempenho da função, como ser um profissional renomado ou ter liberdade.

Remuneração ficou sendo a categoria das respostas relacionadas a benefícios e contrapartidas financeiras que podem ser obtidas com a profissão, como salário alto ou possibilidade de ajudar a família financeiramente. Como o nome sugere, a categoria Tradição familiar abrange a resposta de pessoas que pretendem seguir a mesma profissão de algum de seus familiares. Por fim, as respostas que não permitem categorização como as pessoas que não sabem, não escolheram, ou “porque sim”, ficaram na categoria Sem Resposta.

Após a seção das questões abertas, começavam as questões de múltipla escolha. Esta parte da pesquisa era composta de vinte e duas questões com escala tipo Likert de cinco pontos variando entre 1 – discordo totalmente e 5 – concordo totalmente, em que o/a participante deveria escolher a que mais refletia o seu modo de pensar.

E por fim, três questões apresentavam quatro imagens cada aonde o/a participante deveria selecionar a imagem que mais lhe remetia ao profissional ou a profissão contábil.

O Watson Assistant só permite a inclusão de até quatro imagens por questão, e devido a esta limitação de apresentação de alternativas em uma mesma questão, optei por realizar duas vezes a mesma pergunta apresentando imagens diferentes (as imagens serão apresentadas na seção 4.1.6 deste trabalho). Então as duas primeiras questões eram iguais “Qual das imagens abaixo mais se aproxima da sua concepção de profissional contábil?” mas as imagens apresentadas eram diferentes para tentar capturar informações diferentes. Entretanto, nestas duas questões, alguns elementos eram comuns a todas as imagens, como a roupa social, que indica que os personagens estão em seu ambiente de trabalho ou durante a execução de alguma atividade profissional, além disso as imagens sugerem que o trabalho acontece em um escritório, para remeter ao contexto da contabilidade.

Na primeira questão as imagens representavam um homem profissional trabalhando aparentemente satisfeito; um homem profissional aparentemente insatisfeito/entediado; uma mulher profissional aparentemente satisfeita e uma mulher profissional insatisfeita/entediada, todos os indivíduos eram brancos e aparentando ter idade de até 50 anos. A tentativa aqui era

capturar a impressão que os participantes têm da satisfação que o profissional contábil sente durante o exercício profissional.

A segunda questão repetia a primeira, mas esta questão foi analisada sob o conceito de interseccionalidade, ou seja, a interdependência das relações de poder (Hirata, 2014). A interseccionalidade propõe que seja levada em consideração os múltiplos fatores da identidade como gênero, raça, classe social, sexualidade, idade, entre outros (Crenshaw, 1994). Ou seja, a posição da mulher branca jovem, é diferente da mulher branca idosa, como é diferente da mulher negra jovem e da mulher negra idosa.

Desta forma, as imagens representavam uma mulher profissional jovem e negra, uma mulher profissional branca idosa, um homem profissional branco idoso e um homem profissional negro jovem. E buscava capturar de que modo são percebidas as questões raciais e geracionais na contabilidade.

A terceira questão era “Qual das quatro imagens abaixo, mais se aproxima do que lhe vem à cabeça ao pensar em contabilidade?”, e com ela tiramos o foco da imagem do profissional contábil e direcionamos para a imagem da profissão em si, nas imagens apresentadas neste momento não haviam pessoas: uma delas mostrava um monte de dinheiro, outra mostrava *devices* tecnológicos, outra mostrava expressões matemáticas e por fim a última mostrava várias pessoas com mãos juntas simbolizando trabalho em equipe.

O questionário na íntegra é reproduzido na Tabela 2, apresentada a seguir. É importante lembrar que ele se apresenta de formas diferentes dependendo da resposta dos/das participantes, na Tabela 2 estão todas as questões que foram incluídas no questionário, mas não estão na ordem que todos os respondentes receberam, e nem mesmo todos responderam a todas, no Apêndice B, pode ser encontrado o fluxograma que mostra como a conversa flui de acordo com o andamento da pesquisa.

Tabela 2 - Questionário desenvolvido pela pesquisadora

Olá! Você gostaria de participar de uma pesquisa acadêmica, de um sorteio de um fone JBL E45BT e ainda ajudar uma instituição de sua escolha?
Você está falando com um robô! As vezes eu posso não entender o que você me diz, se isso acontecer, não desista! Digite "RECOMEÇAR" que eu farei as perguntas novamente. Assim você não corre o risco de ficar sem participar do sorteio, e nós não perdemos as suas respostas, elas são muito importantes para essa pesquisa! Ok?
Irei te redirecionar para a pesquisa. Ok?
Inicialmente, te daremos algumas informações importantes sobre a pesquisa, para prosseguir precisamos do seu ok. Depois faremos algumas perguntas sobre você e seu processo de escolha de carreira. Podemos prosseguir?
Esta pesquisa é intitulada “Contabilidade é coisa de mulher? A influência dos estereótipos de gênero na escolha de carreira das mulheres em Ciências Contábeis” e seu objetivo é investigar de que modo estereótipos de gênero influenciam o processo de escolha profissional. Ok?

Este estudo é conduzido pela pesquisadora responsável Beatriz Sinfronio Bergamini, do mestrado da USP [e-mail bsbergamini@usp.br], com orientação de Edgard Cornacchione e Silvia Casa Nova [e-mails edgardbc@usp.br e silvianova@usp.br]. Você pode entrar em contato com a gente para mais informações sobre a pesquisa. Ok?
Para participar você precisa responder perguntas sobre seu processo de escolha de carreira. Você pode desistir de participar quando quiser. Para isso, basta escrever "SAIR DA PESQUISA". E se você quiser recomeçar a pesquisa é só escrever "REINICIAR A PESQUISA". Ok?
Tem certeza que você quer desistir de responder a pesquisa?
Você não receberá nenhum pagamento por essa participação assim como não precisará arcar com nenhum tipo de despesa. No fim da pesquisa será sorteado um fone JBL E45BT e feita uma doação para a instituição mais votada. Suas respostas serão guardadas em um banco de dados específicos e utilizadas apenas para a pesquisa, sendo mantidos em sigilo, para assegurar sua privacidade. Ok?
Com base nessas informações, você concorda em participar, de forma voluntária desta pesquisa?
Com qual gênero você se identifica?
Você trabalha?
Como você define sua cor?
Qual sua renda familiar? (O salário mínimo atual é de R\$ 998,00).
Qual sua idade?
Você estuda?
O que você está cursando agora?
Você pretende voltar a estudar?
Que legal! O que você pretende cursar?
Por que você desistiu de estudar?
Você pretende prestar vestibular?
Por que não?
Você considera que você já fez sua escolha de carreira?
Você gostaria de trocar de área?
O que você gostaria de fazer?
Entendi! Infelizmente você não faz parte do público alvo desta pesquisa, mas muito obrigada pela sua participação. Deixe um e-mail ou telefone para que possamos entrar em contato caso você seja o sorteado.
Qual curso você pretende fazer?
Legal! Isso era o que você queria fazer quando era criança?
E o que você queria fazer naquela época?
Que legal que você conseguiu realizar seu sonho de infância! E por que você escolheu essa opção?
Voltando ao curso que você pretende cursar agora, qual a principal razão para você tê-lo escolhido?
Me diga um curso que você não gostaria de fazer?
Por quê?
Você já pensou em cursar Ciências Contábeis/Contabilidade?

Com suas palavras como você descreveria um profissional de contabilidade?
O que você acredita que faz parte da rotina de um profissional da contabilidade?
Como você formou essa opinião sobre a profissão e o profissional contábil?
As pessoas próximas a você apoiam sua escolha de carreira?
Se o curso não for o que você espera, você trocará de área?
Você realizou testes vocacionais antes de decidir por esse curso?
Sua escolha de curso, levou os resultados dos testes em consideração?
Agora eu irei te fazer algumas perguntas objetivas, que você deve responder escolhendo a alternativa que mais se aplica a você, ok?
As alternativas irão variar entre 1 e 5, sendo que 1 você discorda totalmente e 5 você concorda totalmente. Ok?
É mais fácil entrar em contabilidade do que no curso que eu quero.
Empregabilidade é muito importante na hora de escolher um curso.
A carreira em contabilidade é atrativa.
A carreira em contabilidade é entediante.
A carreira em contabilidade não permite um equilíbrio entre carreira e família.
A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito inteligentes.
A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito ambiciosas.
A carreira em contabilidade tem status social.
Quando penso em alguém que trabalha com contabilidade, o que me vem à cabeça é alguém do sexo masculino.
A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa em matemática.
A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa com relações interpessoais.
A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se impor.
A pessoa que trabalha com contabilidade precisa ser agressiva.
A pessoa que trabalha com contabilidade ganha bem.
A pessoa que trabalha com contabilidade é honesta.
A pessoa que trabalha com contabilidade precisa ser delicada.
A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se dedicar integralmente ao trabalho.
A pessoa que trabalha com contabilidade consegue equilibrar família e trabalho.
A pessoa que trabalha com contabilidade sabe lidar com emoções.
Eu ocuparia um alto cargo na carreira contábil.
Eu ocuparia um alto cargo em outra profissão que não a contábil.
Eu gostaria de ser um profissional de contabilidade
Qual das imagens abaixo mais se aproxima da sua concepção de profissional contábil? (Informe o número 1, 2, 3 ou 4 de acordo com a ordem de apresentação das imagens)

Qual das quatro imagens abaixo, mais se aproxima do que lhe vem à cabeça ao pensar em contabilidade? (Informe o número 1, 2, 3 ou 4 de acordo com a ordem de apresentação das imagens)
Estamos quase acabando, qual instituição você gostaria de apoiar?
Por qual e-mail posso entrar em contato com você, caso você ganhe o sorteio?
Muito obrigada pela sua participação e boa sorte!
De nada! ;)

Fonte: Elaboração própria (2020)

Conforme proposto, o questionário foi aplicado utilizando um Chatbot, mais especificamente o Watson Assistant, ferramenta de inteligência artificial da IBM.

O Chatbot ficou disponível no Facebook em uma página criada especificamente para a pesquisa, e no Instagram foi disponibilizado no perfil pessoal da pesquisadora. O instrumento ficou disponível do dia 07 de outubro de 2019 a 26 de novembro de 2019, e durante este período a divulgação do instrumento foi potencializada por publicidade patrocinada e foram registradas 44.266 mensagens, de 2.449 pessoas.

Como dito anteriormente, apesar de o Watson Assistant se propor a ser amigável na construção dos chatbots, a não familiaridade com linguagens de programação dificultou um pouco o processo de criação e de extração de dados. Outras dificuldades enfrentadas neste processo estão relacionadas com a inexperiência e subavaliação da pesquisadora. Em dois momentos, o acesso aos dados da pesquisa foi suspenso por ultrapassar o limite contratado de chamadas na API, ou seja, o número de mensagens trocadas. E o acesso só foi retomada, após contato com o suporte técnico internacional da IBM.

A extração dos dados foi um capítulo à parte da minha saga. Foi necessária a ajuda de um profissional de tecnologia para desenvolver um script de comando para acessar a base e extraí-la, uma vez que manualmente o processo é inviável.

Mas ao fim da jornada, o resultado foi recompensador, uma vez que foi possível obter as respostas dos participantes de forma rápida, personalizada e com uma experiência de interação entre a tecnologia e os respondentes. Neste sentido, graças a linguagem natural do Chatbot, e pelo perfil dos respondentes, alguns se sentiram à vontade para se manifestar sobre a experiência (nem sempre positiva), como os exemplos reproduzidos na Tabela 3.

Tabela 3 - Feedbacks de Respondentes da Pesquisa

Data	ID respondente	Interação
2019-10-31T13:38:53.131Z	fdcd27a4-0399-488a-96fa-2983d6690887	Obrigada, e boa sorte na sua pesquisa!

2019-11-17T10:31:15.046Z	20041d5e-cdf3-4873-b93d-5eb27aae3a4e	you're very kind
2019-11-17T23:23:40.852Z	258298e3-41d5-4573-bd01-d70aaa72b82b	♥
2019-11-17T16:49:54.041Z	3b4f96c2-b905-42c1-85fe-f5d9d1483cff	Legal
2019-11-17T22:07:16.811Z	4a9ce0c1-a147-4eca-a604-b80d9b15dbf5	□
2019-11-17T23:32:49.013Z	c28965e0-d0d4-4195-bc91-2c6eb25ac685	:)
2019-11-17T16:31:27.271Z	eeea8cec-57c7-41ae-99e0-9a2cde81e348	□
2019-11-18T03:34:39.974Z	43837853-b74b-44cb-bc03-65cbe002c0fb	Para um robô vc até que entende bem
2019-11-18T13:13:55.25Z	f9c6f04c-bb35-475c-bc49-f74a8ddb4494	□
2019-11-19T10:27:38.527Z	154b6a24-c197-44d8-b274-19e1cc8cf857	Foi bom falar com você
2019-11-19T11:09:28.66Z	dac629bd-c53a-4630-bd66-0f7f0c2b74a2	□
2019-11-17T20:55:27.637Z	9a53e929-59ac-42f3-833c-3320dcd89af4	Vai pra desgraça robô vagabundo
2019-11-01T16:07:32.726Z	82c4acb5-077c-4da8-b94c-1fd6eefc0fce	Vai pó inferno robô do demonho

Fonte: Elaboração própria (2020)

Durante a divulgação do questionário via redes sociais, houve interações entre mim e alguns respondentes e acredito que seja pertinente registrar neste trabalho algumas impressões pessoais. Por vezes, apareciam nos comentários, reações agressivas a pesquisa, alegando que se tratava de algum tipo de fraude, ou que não precisavam de nada de graça, se referindo ao sorteio do fone. Entretanto, também pode se observar uma mobilização dos próprios respondentes, que marcavam colegas para que eles também respondessem a pesquisa. Os dois exemplos podem ser vistos, na captura de tela abaixo, reproduzida na Figura 6.

Figura 6 - Captura de tela do Instagram: interação entre pesquisadora e respondente

Fonte: Instagram da pesquisadora. Extraído em 10/02/2020 às 09:44.

Outra coisa que chamou a atenção, foi a linguagem dos respondentes. A proposta do Chatbot, é que o diálogo seja o mais natural possível, mas além da coloquialidade do diálogo e dos verbetes típicos da linguagem usada na internet, pude observar um volume de erros de ortografia significante, a ponto de precisar cadastrar certas profissões com ortografia errada no Chatbot para evitar que ele não entendesse as respostas e se perdesse, como “piscologia”.

3.1.2. Planejamento para aplicação do questionário

Gall, Borg e Gall (2003) descrevem oito passos que devem ser tomados em pesquisas que usam questionários. São eles: (a) definir os objetivos da pesquisa, (b) selecionar a amostra, (c) desenhar o formato do questionário, (d) fazer testes pilotos com o questionário, (e) contatar previamente as pessoas que comporão a amostra, (f) escrever uma carta de apresentação e distribuir o questionário, (g) acompanhar o perfil dos não respondentes e dos respondentes e, finalmente, (h) analisar os dados obtidos com a aplicação do questionário.

Com o objetivo de obter um instrumento de coleta de alta qualidade, buscamos seguir cuidadosamente os passos propostos pelos autores. Abaixo apresentamos a descrição de cada um dos passos propostos considerando essa pesquisa especificamente.

Passo 1: Objetivo da Pesquisa

O objetivo do questionário foi obter dados que permitam inferir acerca da questão de pesquisa: De que modo estereótipos de gênero influenciam a escolha das mulheres pela carreira em Ciências Contábeis? Nesta fase da pesquisa, a intenção é que se consiga dados abrangentes sobre a amostra, mais do que profundidade das informações.

De acordo com Gall, Borg e Gall (2003), um dos benefícios do uso de questionários é o custo significativamente menor para obter respostas de uma área geográfica maior do que se obteria com outros instrumentos. A obtenção de respostas de indivíduos de diferentes culturas dentro do país, pode fornecer também subsídios interessantes para a análise dos dados obtidos.

As respostas obtidas devem reiterar ou contrapor as suposições levantadas com base na revisão de literatura e que os dados obtidos ajudem na definição dos temas que serão abordados na fase de entrevistas. Alguns pontos que foram levantados na revisão de literatura, e trabalhados no questionário foram:

- a) A profissão contábil ainda hoje é vista como uma profissão masculina (Azevedo, 2010; Siboni et al., 2016; Broadbent, 2016; White & White, 2006).
- b) Existem estereótipos de gênero na profissão contábil (Lang, 2018; Henderson, Ferreira & Dutra, 2016; Parker, 2000, Sugahara e Boland, 2006, Diptyana e Djuwari 2007).
- c) As mulheres se sentem desencorajadas a escolher a profissão em parte por conta desses estereótipos de gênero (Wang & Degol, 2017; Sax et al., 2015; Gunderson et al., 2012; Legevie & DiPrete, 2014).
- d) As habilidades que as pessoas acreditam que um contador precisa ter para o exercício da profissão ajudam a reforçar estereótipos de gênero (Lang, 2018; Henderson, Ferreira & Dutra, 2016; Parker, 2000, Sugahara & Boland, 2006, Diptyana & Djuwari 2007).

Passo 2: Selecionar a amostra

A população do estudo são os jovens brasileiros estudantes do ensino médio ou em fase pré-vestibular no ano de 2019. A amostra usada nesta etapa do estudo é de jovens nesta fase (meninos e meninas), usuários das redes sociais Instagram® e Facebook®.

O Instagram® é a rede social que mais cresce no mundo contando atualmente com mais de 1 bilhão de contas (Exame, 2018), sendo o Brasil o segundo país com maior número de usuários, ficando atrás apenas dos Estados Unidos (Ecommerce Brasil, 2018).

De acordo com uma pesquisa conduzida pelo site Opinionbox em 2018, 25% dos internautas declararam que o Instagram® era sua rede social favorita. Entre os mais jovens (16

a 29 anos) 35% dos respondentes declararam preferência pelo Instagram®, sendo que mais de 60% deles possuem conta ativa na rede social.

Para fins de utilização neste estudo, o questionário foi divulgado no Instagram pela minha página pessoal, através de link disponível na bio (parte da página destinada a apresentação e aonde é possível colocar um link clicável), este link direcionava o respondente para uma versão da pesquisa pelo navegador, o Instagram® em si não permite ainda a integração de chatbots na própria ferramenta, ao contrário do Facebook®.

Por isso utilizamos também o Facebook®, aqui era possível integrar o robô com a própria rede social. Foi criada uma página para a pesquisa com o nome de Contabilidade e Estereótipos - Pesquisa Acadêmica. Através desta página foi realizada a divulgação da pesquisa com a preparação e publicação patrocinada de materiais publicitários (vídeos e imagens), resposta de questionamentos e prestação de contas do vencedor (vídeo). O vídeo com a vencedora do sorteio e a entidade ganhadora da doação, foi enviado também por e-mail para todos os participantes.

Figura 7 - Página da pesquisa no Facebook

Fonte: Facebook (2020)

Figura 8 - Publicação de vídeo de divulgação da pesquisa

Fonte: Facebook (2020)

Figura 9 - Publicação de vídeo do sorteio do fone

Fonte: Facebook (2020)

Como a pesquisa foi divulgada através de redes sociais, qualquer pessoa poderia ter acesso a ela. Inclusive pessoas que não compunham o público-alvo. Para diminuir estes riscos algumas medidas foram tomadas. Uma delas foi o direcionamento da publicação patrocinada para este público.

Quando se cria uma publicação patrocinada é necessário criar alguns parâmetros, para ajudar a inteligência artificial a direcionar a publicidade para quem possa ter interesse. Você seleciona o público (idade e localização), e escolhe palavras que representem interesses deste público.

Para este trabalho usamos os parâmetros apresentados na Figura 10 abaixo:

Figura 10 - Critérios para direcionamento de publicidade

Fonte: Facebook (2020)

Além disso, no próprio instrumento a depender da resposta apresentada, o robô identificava que a pessoa não representava o público-alvo e encerrava a pesquisa com o *output*: “Entendi! Infelizmente você não faz parte do público alvo desta pesquisa, mas muito obrigada pela sua participação. Deixe um e-mail ou telefone para que possamos entrar em contato caso você seja o sorteado”.

Passo 3: Formato da Pesquisa

O questionário foi feito usando um Chatbot (robô que simula a interação humana) e distribuído via Instagram® e Facebook®.

Grande parte da comunicação entre as pessoas, especialmente os mais jovens, acontece por meio de tecnologia digital ao invés de pessoalmente. Por conta disto, a Comunicação Mediada por Computador (CMC) tem se tornado uma proeminente área de pesquisa, na qual se explora a simulação da linguagem humana natural (Hill, Ford & Farreras, 2015). Apesar disto, a comunicação via chatbot ainda é pouco explorada nas pesquisas.

Chatbots são sistemas de conversação por máquinas por meio de uma linguagem conversacional natural (Shawar & Atwell, 2005). Novas variedades de arquitetura de chatbot vêm surgindo recentemente na tentativa de simular a linguagem natural humana de forma mais precisa e fluída (Shawar & Atwell, 2005; Wallace, Tomabechi & Aimless, 2003).

Usualmente, eles funcionam com um usuário fazendo uma pergunta ou comentário e o Chatbot reagindo a essa interação. A maioria dos Chatbots consiste em módulos de gerenciamento de diálogos para controlar o processo de conversação e as bases de conhecimento do Chatbot, em resposta à entrada do usuário. A implementação típica das bases de conhecimento do Chatbot contém um conjunto de modelos que correspondem às entradas do usuário e geram as respostas (Huang, Zhou & Yang, 2007).

Para essa pesquisa o Chatbot foi desenvolvido usando a ferramenta *Watson Assistant*, o conjunto de serviços, aplicativos e ferramentas prontas de inteligência artificial da IBM®.

Pesquisas usando redes sociais podem ter duas abordagens: observacional e interacional. A presente pesquisa é interacional, na qual a pesquisadora contata as participantes para pedir que elas criem conteúdo *on-line* ou solicitem permissão para visualizar conteúdo já existente que não esteja disponível publicamente. Nesse contexto, a rede social é usada para recrutar e reter participantes e é usada para criar novos dados (Lafferty & Manca, 2015). Para aumentar a confiança com o grupo de pesquisa, um dos passos do trabalho consiste em criar uma conta com fotografia e biografia da pesquisadora (Lafferty & Manca, 2015). Como exibido no Passo 2, foi criada uma conta no Facebook® para a pesquisa, e no Instagram® foi usada a minha rede social pessoal.

Tanto o Instagram® quanto o Facebook® são redes sociais que estabelecem uma idade mínima de 13 anos para seus usuários. Portanto, os jovens que se enquadram no público alvo da pesquisa estão dentro da idade autorizada para uso da rede social. A plataforma disponibiliza também uma série de orientações para ajudar os pais e mães no gerenciamento da rede social de seus filhos e filhas adolescentes, como, por exemplo, como ensinar seus filhos e filhas a limitarem acesso de pessoas às suas fotos ou como excluir uma conta. Além disso, eles orientam

também os pais e mães a usarem ferramentas de controle parental que podem ser baixadas para celulares IOS ou Android. Essas informações estão disponíveis em <https://www.facebook.com/help/instagram/?rdrhc>.

Passo 4: Pilotos do Questionário

Durante a pesquisa foram realizados testes-piloto em duas fases com públicos e intenções diferentes:

1º) Pessoas que não se encaixavam no público-alvo da pesquisa: A ideia era testar a funcionalidade da ferramenta. Nesta fase não foram levadas em conta as respostas obtidas. A intenção era saber se a ferramenta apresentava problemas no momento do uso, de compreensão das questões, do tempo de resposta, da ordem das perguntas, das alternativas apresentadas, e principalmente popular a minha base de respostas para que o robô fosse mais inteligente e compreendesse o máximo possível das informações que obtivesse. Nesta fase participaram meu namorado, membros da minha família, amigos e pessoas desconhecidas a quem meus amigos pediram ajuda.

2º) Jovens brasileiros que se enquadram no público-alvo: A ideia era verificar se a ferramenta funcionava para os propósitos da pesquisa. Neste momento a ferramenta foi divulgada em grupos de estudantes do Facebook.

Foi feita uma análise preliminar das respostas para identificação de possíveis problemas conceituais não identificados nas fases anteriores. Uma alteração foi realizada em decorrência dos resultados desta etapa. Inicialmente, era pedido que ao fim da pesquisa o respondente deixasse seu telefone ou email para que entrássemos em contato. Entretanto, devido a variedade de formas de se informar um telefone, gerava no robô muitos mal-entendidos, por exemplo o telefone podia ser informado como (011) 1234-5678, ou 11 1234-5678, ou 011 12345678, ou 1234-5678, e assim por diante, por isso ao fim dos testes, deixamos apenas a alternativa do e-mail.

Passo 5: Pré-contatar a amostra.

Não fez parte do projeto contatar previamente os integrantes da amostra.

Passo 6: Carta de apresentação e distribuição do questionário.

Antes de iniciar a pesquisa, o Chatbot fazia uma apresentação do trabalho e da pesquisadora com a intenção de influenciar o jovem e a jovem a participar e, assim, aumentar as taxas de respostas.

Com relação ao consentimento informado, os participantes receberam informação suficientemente detalhada sobre a pesquisa, de modo que possam tomar uma decisão voluntária, informada e racional em relação a participar ou não da pesquisa (Peixoto, 2017). Como dito anteriormente, a distribuição do questionário bem como a coleta dos dados se deu por meio das redes sociais utilizada pelos jovens.

Além dessa apresentação dentro da pesquisa, foi criada a página do Facebook já apresentada, com um detalhamento maior e um vídeo feito por mim, caso alguém tivesse interesse de obter mais informações sobre a pesquisa.

O vídeo pode ser assistido no youtube através do link <https://youtu.be/A8sQvWQbGCI>, ou pelo QR code abaixo.

Passo 7: Acompanhamento do perfil dos não respondentes

Uma vez que não haviam respondentes pré-determinados, não foram realizados contatos com não respondentes.

Passo 8: Análise dos dados

O questionário foi do tipo transversal, no qual os dados são colhidos em um determinado momento, de uma amostra selecionada, para descrever alguma população naquela mesma ocasião. Este tipo de questionário pode ser usado não apenas para descrever, mas também determinar relações entre variáveis.

Como descrito anteriormente, parte do questionário foi composto por perguntas respondidas com a escolha obrigatória de uma das alternativas apresentadas. Para análise dos dados obtidos com essas questões, é utilizada a análise fatorial exploratória do tipo R. De acordo com Hair et al. (2009), a análise fatorial fornece as ferramentas para analisar a estrutura das correlações em um grande número de variáveis, definindo conjuntos de variáveis com alta inter-relação. Esses conjuntos são denominados como fatores. O procedimento foi realizado com *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 20.0*.

Para a análise das questões abertas, foi realizada uma análise categorial, a fim de identificar ideias que se repetiam e criar categorias que pudessem representar essas ideias. Em relação as questões de associação de imagens, foi feita uma análise entre as mais escolhidas e os achados das análises fatoriais e categoriais, e da literatura anterior.

3.2. Entrevistas

Além do questionário, foram realizadas entrevistas semiestruturadas a fim de explorar os pontos levantados na revisão de literatura e no questionário. Entrevista é um dos métodos mais importantes e usados em pesquisas qualitativas (Seidman, 1991; Qu & Dumay, 2011).

Para Seidman (1991) entrevista é um modo básico de investigação. Para esse autor contar uma história é, essencialmente, um processo de construção de significado, no qual as pessoas escolhem os detalhes da sua experiência pelo fluxo de consciência e que para contar suas histórias com começo, meio e fim, as pessoas precisam refletir sobre a própria experiência.

Kvale (1996) diz que uma entrevista tem o propósito de reunir descrições do mundo do entrevistado com respeito à interpretação do significado dos fenômenos descritos.

Entrevistas semiestruturadas envolvem questões-guia interpostas acerca de um tema de forma consistente e sistemática, para extrair respostas mais elaboradas. Esse tipo de entrevista possui questões já preparadas e outras que surgem no decorrer da entrevista, o que permite que o entrevistador consiga obter uma narrativa mais completa (Qu & Dumay, 2011).

O propósito da elaboração de entrevistas em profundidade não é testar hipóteses ou obter respostas, mas sim compreender a experiência vivida por outras pessoas e o significado que foi atribuído a essas experiências (Seidman, 1991).

Como pontos de vantagens, as entrevistas têm flexibilidade, por permitir que sejam tratados vários tipos de questão de pesquisa, o potencial para aprofundamento dos assuntos tratados, além da possibilidade de examinar tópicos que precisam ser examinados e explorados em vários níveis de significado, o que pode ser muito problemático para outros métodos de pesquisa (King, 2004).

Algumas das desvantagens da elaboração de entrevistas é o grande volume de trabalho e, por vezes, de dinheiro e a sensação de sobrecarga de dados, como resultado do enorme volume de dados produzidos até mesmo por um estudo de tamanho moderado (Seidman, 1991; King, 2004).

Nesta pesquisa, como estratégia de recrutamento, algumas mulheres que não responderam ao questionário foram convidadas a participar das entrevistas, nas quais foi considerado um roteiro preliminar que era acrescido de outras perguntas dependendo do andamento da entrevista, com a intenção de respeitar a individualidade de cada participante.

A análise das entrevistas foi feita usando o método da análise categorial. Neste tipo de análise, o texto é considerado como meio de expressão do sujeito, em que se busca categorizar as unidades de texto que se repetem, para inferir uma expressão que as representem.

A análise categorial funciona por operações de desmembramento do texto em unidades, que serão as categorias. Essas categorias podem ser temáticas, conforme esses temas emergirem do texto. Para isso é preciso identificar o que as unidades têm em comum para permitir este agrupamento.

A figura 11, apresentada a seguir, demonstra o percurso de coleta e análise de dados, evidenciando também quais objetivos específicos devem ser alcançados em cada etapa do trabalho.

Figura 11 - Percurso de coleta e análise de dados

Fonte: Elaboração própria (2020)

A Figura 11 descreve a trajetória percorrida, a fim de responder à questão de pesquisa. Como demonstrado na figura, a coleta de dados foi feita utilizando dois métodos diferentes: os questionários, que forneceram subsídios para a coleta quantitativa com as perguntas fechadas e, também, para a análise qualitativa com as perguntas abertas; e as entrevistas, que aprofundaram os temas identificados ao longo da revisão de literatura e respostas obtidas no questionário.

3.2.1. Entrevistas piloto e resultados preliminares

Foram realizadas duas entrevistas piloto, com ingressantes do curso de Ciências Contábeis da FEA-USP, no primeiro semestre de 2019. As alunas entrevistadas não participaram das entrevistas principais, mas possuíam características semelhantes ao grupo estudado.

A intenção por trás da realização das entrevistas piloto foi uma primeira percepção sobre se as meninas se posicionavam de acordo com o que havia sido encontrado no referencial teórico. Como os pilotos foram feitos com alunas que já ingressaram no curso de Ciências Contábeis, foi necessária a adequação do roteiro de entrevista. Os pilotos servem também para treinar ou criar confiança na jovem pesquisadora para coletar os seus dados sem ficar dominado pelo roteiro de entrevista, neste caso, o roteiro semiestruturado (Manzini, 2012). O roteiro utilizado nas entrevistas pilotos está apresentado no Apêndice C deste trabalho.

As entrevistas piloto trouxeram elementos adicionais que serão desenvolvidos nas entrevistas principais. A entrevistada A. já havia cursado Química, mas desistiu, e no último processo escolheu Ciências Contábeis como sua primeira opção no Sistema de Seleção Unificada (SISU). A entrevistada T., estava matriculada em uma universidade particular no curso de direito, mas decidiu cursar contabilidade, que foi sua segunda opção no SisU.

Com relação a imagem do contador, a entrevistada A., vai em linha da maior parte dos estudos, com uma percepção negativa. Ela também associa o profissional a uma pessoa do gênero masculino quando diz que a imagem que possui é de um senhor de meia-idade. A entrevistada T. não demonstra muito conhecimento sobre a profissão, mas manifesta uma percepção de que a profissão é pouco dinâmica.

A.: Bem estereotipado na verdade, eu imagino um senhor de meia idade, levemente...com sobrepeso, meio calvo...é...do imaginário popular...é...é essa a imagem que eu tenho. E uma coisa que me preocupava falando nisso, quando eu conversei com as pessoas que estudam contabilidade e do mercado de trabalho principalmente, eles falaram um grande empregador é o setor bancário e isso me deu um medinho, porque tem aquela coisa do processo seletivo que você tem que ter aquele padrão de escritório e eu conversei com uma menina negra, que tem traços né, característicos, cabelo crespo, que eu também tenho o cabelo cacheado, não é liso e tal, se ela sentiu isso.

T.: Para mim é alguém passa o dia inteiro dentro de um escritório, resolvendo...não sei te dizer eu não conheço nem a profissão direito, eu conheço o básico.

A entrevistada A. também diz que o que chamou atenção na contabilidade foi o fato de ser uma profissão prática e concreta.

A.: E Contabilidade me chamou a atenção, tanto que foi minha única escolha no SisU que foi por onde eu ingressei e na Fuvest também foi minha primeira opção, então eu realmente queria Contabilidade. E o que me chamou a atenção foi a...pelo menos na minha visão de leiga de quem nunca trabalhou na área é de que é algo mais prático e concreto.

A entrevistada T. quando foi solicitada para explicar por que ela tinha preferência por direito ao invés de contabilidade forneceu a seguinte explicação:

T.: Eu acho que Direito é uma profissão mais aberta assim, com a relação a flexibilidade, é algo mais dinâmico, entendeu? Se bem que é relativo com relação a área que você vai atuar e Contábeis eu posso ter uma visão equivocada mas eu creio que seja mais...não tão dinâmico, mais dia-a-dia, entendeu? Mais fixo, sempre a mesma coisa não vai ter muita novidade, sendo que direito sempre muda, entendeu? Cada caso é um caso e me interessa essa flexibilidade. E também porque Contabilidade não tem tanta, tem, mas não tem tanta relação social que direito, relação social, realmente teoria, filosófica, sociológica, algo que eu gosto bastante.

Quando questionada sobre diferenças biológicas que influenciem o ingresso dos jovens em determinadas profissões, a entrevistada A. fez a seguinte consideração:

A.: Não biologicamente, talvez mais socialmente, do que a gente acredita ser assunto de homem e assunto de mulher. Inclusive, dessa coisa de finanças, até de finanças pessoais, era difícil ter locais assim de discussão na internet principalmente que fosse mais gentil e acolhedor com mulheres. É mais voltado para os homens, fechadinho com os homens, toda dúvida de mulher é de uma forma ridicularizada e tal, então isso afasta mulheres de determinadas profissões, assim como homens também né, não escolhem pedagogia, enfermagem e tal por causa do estigma de que seja algo feminino ou masculino, mas eu não acredito que uma diferença biológica.

Quando questionadas se homens e mulheres tinham as mesmas oportunidades na carreira contábil, as duas demonstraram não acreditar nessa possibilidade.

A.: Eu já vejo algumas diferenças, até a bibliografia que o professor passou ontem. Tinha lá os professores autores da FEA, tinha o nome de uma mulher entre vários homens que escreveram lá o livro, que eu guardei o nome pelo menos. Lá na recepção dos calouros também, a gente recebeu várias palestras de vários homens, chefes de departamento e a maioria eram homens e eles estavam lá falando sobre a carreira e uma parte que me chamou bastante a atenção é que teve uma hora que eles colocaram os alunos notáveis da FEA e a maioria eram homens.

T.: Olha, só por eu ter olhado pra sala, na hora que eu entrei na sala a primeira coisa que eu percebi, eu não sei se é isso mesmo, se foi só um acaso, eu percebi que tem mais meninos aí eu já parei opa...tem algo aqui.

Com essas considerações preliminares, foi possível observar a coerência das respostas com assuntos abordados ao longo do referencial teórico. Servindo como incentivo para prosseguimento da pesquisa como idealizada.

3.2.2. Entrevistas com o público-alvo

A aplicação do questionário tem muitos benefícios, mas também tem limitações, o fato da distribuição e aplicação ter sido pelas redes sociais também compromete a certeza da idoneidade das respostas e respondentes. Além disso, por mais flexível e inteligente que fosse

o chatbot, ele teria uma limitação cognitiva para elaborar perguntas, ficando atado ao percurso traçado pelo programador.

Além disso, a necessidade de escrever a resposta pode inibir o respondente, fazendo com que ele responda apenas de forma superficial ao que lhe foi perguntado. Por isso, para confirmar e aprofundar os achados do questionário, foram realizadas seis entrevistas semiestruturadas com mulheres, estudantes do ensino médio, que não participaram da pesquisa na fase quantitativa.

Tabela 4 - Perfil das respondentes da entrevista semiestruturada

Nome	Idade	Cor	Duração	Forma
Ana Lucia	16 anos	Branca	00:34:53	Presencial
Marta	17 anos	Branca	00:26:41	Telefone
Ana Claudia	16 anos	Negra	00:21:09	Telefone
Gercina	16 anos	Branca	00:14:54	Telefone
Marcia	16 anos	Branca	00:14:25	Telefone
Elaine	16 anos	Branca	00:13:51	Telefone

Fonte: Elaboração própria (2020).

O roteiro das entrevistas foi idealizado tendo em mente a literatura discutida e os achados da fase do questionário. Diferente das entrevistas piloto, nesta fase, as entrevistadas não eram estudantes de Ciências Contábeis, portanto foi necessário realizar alterações nas perguntas em comparação com as feitas no piloto.

Tabela 5 - Roteiro de entrevista utilizado

Você estuda?
O que você está cursando agora?
Você pretende prestar vestibular?
Qual curso você pretende fazer?
Por quê?
Você acredita que o fato de você ser mulher e as habilidades que você tem que considera feminina, vão te ajudar na sua escolha?
Com qual matéria você tem mais afinidade?
Com qual matéria você tem menos afinidade?
Me diga um curso que você não gostaria de fazer?
Por quê?
Se você tivesse que optar entre um trabalho que ajuda os outros e um que você ama, qual você escolheria?

Você acredita que as profissões têm um perfil ideal de pessoas para trabalharem com ela?
Gênero influencia esse perfil?
Você já ouviu falar de Contabilidade? Onde?
Você já pensou em cursar Ciências Contábeis/Contabilidade?
Com suas palavras como você descreveria um profissional de contabilidade?
Em que um contador precisa ser bom?
Em que um contador é ruim?
O que você acredita que faz parte da rotina de um profissional da contabilidade?
Como você formou essa opinião sobre a profissão e o profissional contábil?
Você acha que algum gênero tem maior aptidão para as atividades de contador?

Fonte: Elaboração própria (2020).

Os nomes das entrevistadas foram alterados para manter a confidencialidade, e os nomes apresentados, são de mulheres importantes na minha vida. As respondentes receberam um termo de consentimento livre e esclarecido, assim como seus pais devido ao fato de serem menores de idade. As entrevistas foram transcritas e encaminhadas por e-mail e WhatsApp para que elas pudessem ler, se manifestar ou desistir caso alguma coisa não estivesse de acordo com a vontade delas.

As entrevistas ocorreram entre os dias 06 de março de 2020 e 13 de março de 2020, cinco foram realizadas por telefone e uma foi realizada presencialmente, a duração total das entrevistas foi de duas horas, cinco minutos e cinquenta e três segundos, totalizando trinta e três páginas de transcrição.

Durante a transcrição, pude pensar uma segunda vez nas informações que recebi e começar a ver os padrões nas respostas das participantes. Com essas respostas em mãos, foi realizada uma análise categorial a fim de identificar informações parecidas ou com o mesmo sentido, e comparar com os construtos que surgiram na análise fatorial, e outros pontos do questionário. As categorias oriundas da análise categorial foram: Imagem Positiva da Profissão Contábil; Imagem Masculina da Profissão Contábil; Concepção de Inteligência e Status Social.

Os construtos gerados na análise fatorial do grupo masculino não serão levados em consideração neste momento, uma vez que o objetivo deste trabalho é entender a influência dos estereótipos de gênero na escolha de carreira de mulheres.

A análise das categorias será apresentada na seção Análise dos dados, assim como suas intersecções com a análise quantitativa.

4. ANÁLISE DOS DADOS

O objetivo deste capítulo é apresentar as análises efetuadas dos dados obtidos através dos questionários e entrevistas. Começaremos com a análise quantitativa e em seguida apresentaremos as análises qualitativas.

4.1. Chatbot

A presente seção tratará da análise dos dados obtidos com o Chatbot. Primeiro analisaremos os dados sociodemográficos dos/das respondentes, em seguida examinaremos duas análises fatoriais, uma para as respondentes do gênero feminino e outra para os respondentes do gênero masculino, comparando os resultados das duas subamostras, analisaremos as respostas abertas com base na categorização gerada levando em conta as principais ideias que surgiram das respostas e relacionamos com os resultados da análise fatorial, por fim, analisaremos as respostas das questões com apresentação de imagens.

Como dito anteriormente, 2.449 pessoas interagiram de alguma forma com o Chatbot, destas 2.051 abandonaram ou desistiram de finalizar a pesquisa, 205 chegaram ao fim, mas não faziam parte do público-alvo da pesquisa, sobrando assim 193 pessoas integrantes do público-alvo que responderam o questionário até o fim. Portanto das 44.266 mensagens trocadas entre o robô e os/as respondentes apenas 11.739 foram válidas para análise.

4.1.1. Dados Sócio-demográficos

Nesta sessão serão apresentadas as descrições das variáveis: identidade de gênero, identidade racial, faixa etária, se os respondentes trabalham ou não, se estudam ou não, a renda familiar dos participantes e se tem a intenção de prestar vestibular. A Tabela 6 resume os números referente ao público-alvo, permitindo visualizar melhor o perfil dos respondents desta parte da pesquisa.

Tabela 6 - Descrição das variáveis sociodemográficas

Gênero			Faixa Etária		
Gênero	Freq.	%	Idade	Freq.	%
Feminino	103	53,4	Até 15 anos	62	32,1
Masculino	83	43,0	Entre 15 e 18 anos	111	57,5

Outros	7	3,6	Entre 18 e 25 anos	17	8,8
			Mais de 25 anos	3	1,6
Total	193	100	Total	193	100
Escolaridade			Renda Familiar		
Escolaridade	Freq.	%	Renda Familiar	Freq.	%
1º ano do ensino médio	50	25,9	Até 2 salários mínimos	90	46,6
2º ano do ensino médio	39	20,2	Entre 2 e 4 salários mínimos	56	29,0
3º ano do ensino médio	36	18,7	Entre 4 a 10 salários mínimos	14	7,3
Cursinho	1	0,5	Entre 10 e 20 salários mínimos	3	1,6
Ensino Fundamental	44	22,8	Acima de 20 salários mínimos	2	1,0
Faculdade	8	4,1	N/A	28	14,5
Outro	9	4,7			
N/A	6	3,1			
Total	193	100	Total	193	100
Trabalha			Estuda		
Trabalha	Freq.	%	Estuda	Freq.	%
Sim	21	10,9	Sim	187	96,9
Não	172	89,1	Não	6	3,1
Total	193	100	Total	193	100
Raça			Intenção prestar vestibular		
Raça	Freq.	%	Vestibular	Freq.	%
Negros	128	66,3	Sim	180	93,3
Branços	58	30,1	Não	1	0,5
Asiáticos	4	2,1	N/A	12	6,2
Outros	3	1,6			
Total	193	100	Total	193	100

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

O grupo respondente é preponderantemente feminino, com idade entre 15 e 18 anos, negras, estudantes do ensino médio, que não trabalham e possuem renda familiar de até dois salários-mínimos, com intenção de prestar vestibular, conforme podemos ver na Tabela 7.

Tabela 7 - Resumo das categorias dos dados sociodemográficos

Categorias dados sociodemográficos/percentual	
Gênero Feminino	Entre 15 e 18 anos
53,37%	57,51%
Não trabalham	Renda de até 2 salários mínimos
89,12%	46,63%
Negros	Estudantes
66,32%	96,89%
Ensino Médio	Desejam prestar vestibular
64,80%	93,26%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Um ponto observado acerca da variável identidade de gênero é a confusão conceitual entre gênero e orientação sexual. Ao analisarmos os indivíduos enquadrados como outros gêneros, podemos notar que das sete respostas obtidas, cinco indicam a orientação sexual do respondente e não a identidade de gênero, conforme Tabela 8. Em dois outros casos houve a identificação com os dois gêneros, o que pode indicar pessoas de gênero fluído (*gender fluid*) ou identidades não-binárias.

Tabela 8 - Respondentes classificados como outros gêneros

Data	ID respondente	Interação
2019-11-02T11:10:40.754Z	01325921-1389-4528-88a9-37ef209dd7c8	Hetero
2019-11-18T17:05:45.104Z	1148ef48-c2eb-48d9-9ed1-0e349b7d06e5	Heterossexual
2019-11-17T23:46:25.835Z	5c5ad66b-6ef4-418b-8fd8-2cebf51ba392	Tanto o feminino quanto masculino
2019-11-02T11:10:29.023Z	765f20f2-e14c-4307-b27b-0c733b48f003	Bom, eu acho que me identifico um pouco com cada gênero
2019-10-31T22:36:08.472Z	8edbbc20-d48e-41f1-8508-b852a8febd16	Hétero
2019-11-18T13:39:52.565Z	c6d658af-74e1-45a7-a308-8080499d8162	Gay

2019-11-
17T16:21:42.215Z

eeea8cec-57c7-41ae-99e0-
9a2cde81e348

Hétero

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Um fato inesperado foi a predominância de respondentes que se identificaram como negros na pesquisa. Havia na minha mente uma ideia de que em pesquisas acadêmicas o comum é que a amostra seja composta por pessoas que se declaram brancas. Para reiterar essa ideia busquei fontes que divulgassem de forma consolidada a raça dos participantes de pesquisa que envolviam pessoas no Programa de Pós Graduação em Contabilidade e Controladoria da Faculdade de Economia, Contabilidade, Administração e Atuária da Universidade de São Paulo, como não consegui essa informação, fiz um levantamento de todas as pesquisas do referido Programa que tinham pessoas como fonte de dados dos últimos cinco anos. Identifiquei dezenove trabalhos com essas características. Analisei eles e, apenas um deles fazia a divulgação da raça dos participantes.

Para obter a informação que eu buscava, consegui o contato de onze dos autores dos trabalhos e os questioneei acerca da raça de seus participantes. Apenas em um deles a maioria dos participantes era negro. É importante levarmos em conta as peculiaridades e objetivos de cada trabalho, em cada um deles existem “razões” que explicariam a não participação de negros nos participantes, como por exemplo, o baixo número de negros nos programas de pós-graduação em contabilidade no Brasil.

A composição unusual da amostra obtida neste trabalho, deve ser levada em consideração quando apresentado os resultados desta pesquisa. Cabe ressaltar também que atualmente, a população brasileira é representada majoritariamente por pessoas que se autodeclaram pardos e pretos, 46,8% e 9,4% respectivamente (PNAD, 2019). Desta forma, podemos entender que o presente estudo foi mais eficiente em capturar esse aspecto da formação racial brasileira, do que as metodologias de aplicação de questionários tradicionais, retomando a questão da contribuição metodológica deste estudo.

Atribuo esses resultados à forma com que o instrumento foi idealizado e divulgado, de forma ampla, sem restrições e principalmente pelas plataformas escolhidas, que foram o Facebook e Instagram).

4.1.2. Análise Fatorial

Iniciamos a análise quantitativa com a aplicação da análise fatorial exploratória que é uma técnica de interdependência com o propósito de definir uma estrutura inerente entre as variáveis na análise, definindo conjuntos de variáveis fortemente inter-relacionadas, conhecidas como fatores. Os fatores representam construtos que resumem ou explicam o conjunto original de variáveis observadas. No caso deste trabalho, as variáveis observáveis são as questões coletadas através da escala de Likert mais a questão “Você já pensou em cursar Ciências Contábeis/Contabilidade?”, e os fatores derivados da análise fatorial devem indicar construtos relevantes à percepção dos respondentes sobre a profissão e o profissional contábil.

De acordo com Hair et al (2009), sempre que a existência de grupos diferentes é esperada na amostra, análises fatoriais separadas devem ser executadas, e os resultados devem ser comparados para identificar diferenças que poderiam não estar refletidas na amostra combinada e que trazem informação adicional para a pesquisa. Portanto, para este trabalho a amostra foi dividida em dois grupos, o de pessoas que se identificavam como sendo do gênero feminino e outro do gênero masculino. A análise não foi realizada para o grupo de respondentes que se identificaram com outros gêneros pois o número de observações era insuficiente para a realização do procedimento.

A correlação de uma variável com o fator gerado é representada pela sua carga fatorial, que varia de -1 a 1, quanto mais próximo desses valores maior é esta correlação. Quando uma variável apresenta carga fatorial negativa, significa que ela exerce influência negativa neste fator (ou seja, no sentido oposto). Observaremos, neste trabalho que algumas variáveis apresentaram carga fatorial negativa, e isto deve ser levado em consideração no momento das análises dos resultados.

A Tabela 9 retrata as variáveis analisadas nesta etapa e a Tabela 10 indica os valores de referência utilizados para verificar o nível de adequabilidade da análise e necessidade de eliminação de variáveis. Os procedimentos foram realizados utilizando software *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versão 20.0.

Tabela 9 - Variáveis analisadas na análise fatorial

Código Variável	Variáveis Analisadas
1	Você já pensou em cursar Ciências Contábeis/Contabilidade?
2	É mais fácil entrar em contabilidade do que no curso que eu quero.
3	Empregabilidade é muito importante na hora de escolher um curso.
4	A carreira em contabilidade é atrativa.
5	A carreira em contabilidade é entediante.

6	A carreira em contabilidade não permite um equilíbrio entre carreira e família.
7	A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito inteligentes.
8	A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito ambiciosas.
9	A carreira em contabilidade tem status social.
10	Quando penso em alguém que trabalha com contabilidade, o que me vem à cabeça é alguém do sexo masculino.
11	A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa em matemática.
12	A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa com relações interpessoais.
13	A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se impor.
14	A pessoa que trabalha com contabilidade precisa ser agressiva.
15	A pessoa que trabalha com contabilidade ganha bem.
16	A pessoa que trabalha com contabilidade é honesta.
17	A pessoa que trabalha com contabilidade precisa ser delicada.
18	A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se dedicar integralmente ao trabalho.
19	A pessoa que trabalha com contabilidade consegue equilibrar família e trabalho.
20	A pessoa que trabalha com contabilidade sabe lidar com emoções.
21	Eu ocuparia um alto cargo na carreira contábil.
22	Eu ocuparia um alto cargo em outra profissão que não a contábil.
23	Eu gostaria de ser um profissional de contabilidade

Fonte: Elaboração própria (2020).

Tabela 10 - Referências para análise estatística dos dados

Indicadores	Referências
Comunalidades	Maior que 0,2
Teste de Esfericidade de Bartlett (p-value)	Menor que 0,5
Teste de Kayser-Meyer-Olkin (KMO)	Maior ou igual a 0,6
Variância	Maior ou igual a 0,5
Carga fatorial	Maior ou igual a 0,5
Nível de significância	Até 0,5
Medida de Adequação da Amostra - MSA	Maior ou igual a 0,5

Fonte: Elaboração própria com base em Hair et al (2009) e Costa (2012).

4.1.3. Fatores – Gênero Feminino

A análise fatorial realizada para os participantes do gênero feminino resultou no agrupamento das variáveis em seis fatores, conforme Tabela 11.

Tabela 11 - Fatores e variáveis - gênero feminino

Fator	Variáveis correlacionadas
1	A carreira em contabilidade é atrativa.
	A carreira em contabilidade é entediante.
	Eu ocuparia um alto cargo na carreira contábil.
	Eu gostaria de ser um profissional de contabilidade
2	É mais fácil entrar em contabilidade do que no curso que eu quero.
	Quando penso em alguém que trabalha com contabilidade, o que me vem à cabeça é alguém do sexo masculino.
	A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa com relações interpessoais.
3	A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se impor.
	A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito inteligentes.
	A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa em matemática.
4	A carreira em contabilidade tem status social.
	A pessoa que trabalha com contabilidade ganha bem.
	A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se dedicar integralmente ao trabalho.
5	A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito ambiciosas.
	A pessoa que trabalha com contabilidade precisa ser agressiva.
	A pessoa que trabalha com contabilidade sabe lidar com emoções.
6	A pessoa que trabalha com contabilidade precisa ser delicada.

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Algumas variáveis foram eliminadas da análise por não alcançarem os parâmetros de referência apresentados na Tabela 10. As variáveis eliminadas dos participantes identificados como do gênero feminino estão apresentadas na Tabela 12.

Tabela 12 - Variáveis excluídas – gênero feminino

Código Variável	Variáveis Excluídas
1	Você já pensou em cursar Ciências Contábeis/Contabilidade?
3	Empregabilidade é muito importante na hora de escolher um curso.
6	A carreira em contabilidade não permite um equilíbrio entre carreira e família.
16	A pessoa que trabalha com contabilidade é honesta.

19 A pessoa que trabalha com contabilidade consegue equilibrar família e trabalho.

22 Eu ocuparia um alto cargo em outra profissão que não a contábil.

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Considerando os agrupamentos realizados, foram atribuídos nomes aos construtos para ajudar a representar a ideia que essas variáveis em conjunto transmitem. São eles: (1) Imagem positiva da profissão contábil; (2) Imagem masculina da profissão; (3) Concepção de inteligência; (4) Retorno da Carreira; (5) Expectativa de Comportamento Masculinizado e (6) Expectativa de Comportamento Feminilizado. A Tabela 13, mostra as medidas descritivas e cargas fatoriais dos itens.

Tabela 13 - Medidas descritivas e cargas fatoriais do grupo feminino

Tabela 10 – Mediadas dependentes e cargas fatoriais do grupo feminino

Fator 1: Imagem positiva da profissão contábil				
Variáveis correlacionadas	Variância Explicada	MSA	Carga fatorial	Comunalidade
A carreira em contabilidade é atrativa.	16,564%	0,657	0,754	0,658
A carreira em contabilidade é entediante.		0,668	-0,666	0,611
Eu ocuparia um alto cargo na carreira contábil.		0,600	0,580	0,673
Eu gostaria de ser um profissional de contabilidade		0,628	0,812	0,750
Fator 2: Imagem masculina da profissão				
Variáveis correlacionadas	Variância Explicada	MSA	Carga fatorial	Comunalidade
É mais fácil entrar em contabilidade do que no curso que eu quero.	12,746%	0,603	0,617	0,613
Quando penso em alguém que trabalha com contabilidade, o que me vem à cabeça é alguém do sexo masculino.		0,610	0,572	0,449
A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa com relações interpessoais.		0,643	0,685	0,601
A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se impor.		0,700	0,622	0,491
Fator 3: Concepção de inteligência				
Variáveis correlacionadas	Variância Explicada	MSA	Carga fatorial	Comunalidade
A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito inteligentes.	8,385%	0,575	0,696	0,595
A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa em matemática.		0,553	0,795	0,665

Fator 4: Retorno da Carreira				
Variáveis correlacionadas	Variância Explicada	MSA	Carga fatorial	Comunalidade
A carreira em contabilidade tem status social.		0,613	0,699	0,651
A pessoa que trabalha com contabilidade ganha bem.	7,959%	0,570	0,566	0,464
A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se dedicar integralmente ao trabalho.		0,612	0,672	0,481
Fator 5: Expectativa de Comportamento Masculinizado				
Variáveis correlacionadas	Variância Explicada	MSA	Carga fatorial	Comunalidade
A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito ambiciosas.		0,557	0,549	0,539
A pessoa que trabalha com contabilidade precisa ser agressiva.	7,220%	0,532	0,779	0,711
A pessoa que trabalha com contabilidade sabe lidar com emoções.		0,511	-0,575	0,591
Fator 6: Expectativa de Comportamento Feminilizado				
Variáveis correlacionadas	Variância Explicada	MSA	Carga fatorial	Comunalidade
A pessoa que trabalha com contabilidade precisa ser delicada.	6,803%	0,527	-0,759	0,602
Medidas Complementares				
Teste de Kaiser-Meyer-Olkin	0,605			
Teste de esfericidade de Bartlett (Qui-quadrado)	304,703			
Teste de esfericidade de Bartlett (p-value)	0,000			
Variância Explicada Total	59,677%			

Fonte: Elaboração própria (2020). Nota: Método de extração: Análise de componentes principais com o software SPSS 20.0; Método de rotação da análise fatorial: Varimax com normalização de Kaiser.

A variância acumulada dos fatores reflete a representação deles no fenômeno que está sendo estudado. Desta forma, quanto maior a variância, melhor a representação. No presente estudo alcançamos 59,68% de representação dos construtos relativos a percepção das respondentes da profissão e do profissional contábil.

A carga fatorial representa a correlação entre as variáveis originais e os fatores. De acordo com Hair et al (2009), uma variável tem carga fatorial significativa quando é acima de 0,4. Para este grupo, as cargas fatoriais estão coerentes com a literatura, variando entre -0,759

e 0,812. Foram obtidas cargas fatoriais negativas para as variáveis “A carreira em contabilidade é entediante”, “A pessoa que trabalha com contabilidade sabe lidar com emoções” e “A pessoa que trabalha com contabilidade precisa ser delicada”, ou seja, elas influenciam os fatores de forma oposta às variáveis com carga fatorial positiva. Da mesma forma que a carga fatorial, a comunalidade está coerente com o proposto por Costa (2012), ficando entre 0,464 e 0,750.

A Medida de Adequação da Amostra (MSA) indica quão adequada é a aplicação da análise fatorial para o conjunto de variáveis, todas as variáveis ficaram acima do valor de referência apresentando variação entre 0,511 e 0,700.

Os construtos serão analisados separadamente e em comparação com os construtos dos fatores extraídos da análise fatorial dos participantes do gênero masculino.

4.1.4. Fatores – Gênero Masculino

A análise fatorial realizada para os participantes do gênero masculino resultou no agrupamento das variáveis em cinco fatores, conforme Tabela 14.

Tabela 14 - Fatores e variáveis - gênero masculino

Fator	Variáveis correlacionadas
1	A carreira em contabilidade é atrativa.
	Eu ocuparia um alto cargo na carreira contábil.
	Eu gostaria de ser um profissional de contabilidade
2	A pessoa que trabalha com contabilidade é honesta.
	A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se dedicar integralmente ao trabalho.
	A pessoa que trabalha com contabilidade consegue equilibrar família e trabalho.
3	A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito inteligentes.
	A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa em matemática.
	Eu ocuparia um alto cargo em outra profissão que não a contábil.
4	A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito ambiciosas.
	A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa com relações interpessoais.
5	A carreira em contabilidade tem status social.
	Quando penso em alguém que trabalha com contabilidade, o que me vem à cabeça é alguém do sexo masculino.

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Da mesma forma que ocorreu na análise fatorial das mulheres, foi necessária a eliminação de algumas variáveis do estudo devido ao não atendimento dos parâmetros de referência. A Tabela 15, apresenta as variáveis eliminadas nesta etapa do estudo.

Tabela 15 - Variáveis excluídas (gênero masculino)

Código Variável	Variáveis Excluídas
1	Você já pensou em cursar Ciências Contábeis/Contabilidade?
2	É mais fácil entrar em contabilidade do que no curso que eu quero.
3	Empregabilidade é muito importante na hora de escolher um curso.
5	A carreira em contabilidade é entediante.
6	A carreira em contabilidade não permite um equilíbrio entre carreira e família.
13	A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se impor.
14	A pessoa que trabalha com contabilidade precisa ser agressiva.
15	A pessoa que trabalha com contabilidade ganha bem.
17	A pessoa que trabalha com contabilidade precisa ser delicada.
20	A pessoa que trabalha com contabilidade sabe lidar com emoções.

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Os nomes atribuídos aos fatores resultantes para os homens são: (1) Imagem positiva da profissão contábil; (2) Atributos do profissional contábil; (3) Concepção de inteligência; (4) Imagem masculina da profissão e (5) Retorno da Carreira.

Tabela 16 - Medidas descritivas e cargas fatoriais do grupo masculino

Fator 1: Imagem positiva da profissão contábil				
Variáveis correlacionadas	Variância Explicada	MSA	Carga fatorial	Comunalidade
A carreira em contabilidade é atrativa.		0,698	0,751	0,655
Eu ocuparia um alto cargo na carreira contábil.	18,217%	0,631	0,818	0,730
Eu gostaria de ser um profissional de contabilidade		0,664	0,816	0,734
Fator 2: Atributos do profissional contábil				
Variáveis correlacionadas	Variância Explicada	MSA	Carga fatorial	Comunalidade
A pessoa que trabalha com contabilidade é honesta.		0,601	0,733	0,697
A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se dedicar integralmente ao trabalho.	16,489%	0,620	0,654	0,562

A pessoa que trabalha com contabilidade consegue equilibrar família e trabalho.		0,561	0,771	0,627
Fator 3: Concepção de inteligência				
Variáveis correlacionadas	Variância Explicada	MSA	Carga fatorial	Comunalidade
A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito inteligentes.		0,755	0,561	0,405
A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa em matemática.	12,010%	0,591	0,766	0,633
Eu ocuparia um alto cargo em outra profissão que não a contábil.		0,632	0,729	0,588
Fator 4: Imagem masculina da profissão				
Variáveis correlacionadas	Variância Explicada	MSA	Carga fatorial	Comunalidade
A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito ambiciosas.		0,630	0,745	0,642
A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa com relações interpessoais.	8,403%	0,611	0,682	0,532
Fator 5: Retorno da Carreira				
Variáveis correlacionadas	Variância Explicada	MSA	Carga fatorial	Comunalidade
A carreira em contabilidade tem status social.		0,657	0,683	0,664
Quando penso em alguém que trabalha com contabilidade, o que me vem à cabeça é alguém do sexo masculino.	7,815%	0,662	0,766	0,714
Medidas Complementares				
Teste de Kaiser-Meyer-Olkin	0,639			
Teste de esfericidade de Bartlett (Qui-quadrdo)	170,913			
Teste de esfericidade de Bartlett (p-value)	0,000			
Variância Explicada Total	62,934%			

Fonte: Elaboração própria (2020). Nota: Método de extração: Análise de componentes principais com o software SPSS 20.0; Método de rotação da análise fatorial: Varimax com normalização de Kaiser.

A variância acumulada dos fatores representa 62,93% de representação dos construtos relativos à percepção dos respondentes do gênero masculino sobre a percepção da profissão e do profissional contábil.

As cargas fatoriais e a comunalidade das variáveis quando considerada a amostra de respondentes do gênero masculino, também estão coerentes com o proposto por Hair et al (2009), variando entre 0,561 e 0,818 e 0,405 e 0,734 respectivamente. As MSA também ficaram

acima do valor de referência apresentando variação entre 0,561 e 0,755. No grupo masculino, nenhuma das variáveis apresentou carga fatorial negativa.

4.1.5. Análise dos Construtos

Com base no exposto acima, podemos notar que boa parte dos fatores são comuns entre as duas amostras, ainda que parte das variáveis que integrem esses fatores sejam diferentes entre o grupo feminino e o grupo masculino.

Para os dois grupos o fator mais relevante foi Imagem Positiva da Profissão Contábil, explicando 16,56% da percepção das mulheres com relação a profissão contábil, enquanto para os homens esse fator representa 18,22%. Os grupos feminino e masculino também apresentaram respostas similares para as variáveis “Você já pensou em cursar Ciências Contábeis/Contabilidade?” e “Eu gostaria de ser um profissional de contabilidade”, como podemos notar na Tabela 17, os percentuais de favorabilidade entre homens e mulheres não apresenta grande diferença, já a não favorabilidade é 6,37% maior entre o grupo masculino. Conforme a Tabela 18 notamos também consistência no que diz respeito ao interesse em ser um profissional de contabilidade. Devemos observar que no grupo das mulheres a variável “A carreira em contabilidade é entediante” apresenta carga fatorial negativa, ou seja, as mulheres não acham que a profissão seja entediante, o que faz sentido quando analisamos as demais variáveis do fator.

O mais interessante é notar que apesar de considerada atrativa, os dois grupos manifestaram **desinteresse na carreira contábil** (predominância de respostas Discordo totalmente e Discordo parcialmente quando questionados se gostariam de ser um profissional da contabilidade). Um outro fato que reitera esse desinteresse são as respostas das questões abertas. Quando perguntado qual curso os/as participantes da pesquisa pretendem cursar, apenas uma pessoa respondeu Ciências Contábeis (no caso, uma mulher), e quando questionados qual curso eles/elas não gostariam de cursar três deles citaram a profissão contábil (também neste caso, todas mulheres).

Azevedo (2010), em seu trabalho acerca da percepção pública dos contadores, chega em resultado similar, rejeitando a hipótese de que os contadores eram negativamente estereotipados com relação a criatividade, dedicação aos estudos, trabalho em equipe, comunicação, liderança, propensão ao risco e ética. Em seu trabalho ele defende que a profissão não é negativamente estereotipada apenas não possui status social, o que poderia justificar o não interesse em contabilidade apesar de a profissão ser bem vista. Do mesmo modo Leal et al (2014), em seu

estudo acerca da percepção de estudantes de Ciências Contábeis e do público externo sobre os profissionais contábeis, demonstrou imagem mais crítica dos estudantes de Contabilidade do que do público externo, que revelou uma imagem não negativa do profissional Contábil.

Tabela 17 - Frequência e Percentual para a questão “Você já pensou em cursar Ciências Contábeis/Contabilidade?”, por gênero.

	Feminino		Masculino	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Sim	33	32,04%	28	33,73%
Não	53	51,46%	48	57,83%
N/A	17	16,50%	7	8,43%
Total	103	100,00%	83	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Tabela 18 - Frequência e Percentual para a questão “Eu gostaria de ser um profissional de contabilidade”, por gênero.

	Feminino		Masculino	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Discordo totalmente	30	29,13%	28	33,73%
Discordo parcialmente	22	21,36%	15	18,07%
Não concordo nem discordo	31	30,10%	23	27,71%
Concordo parcialmente	12	11,65%	12	14,46%
Concordo totalmente	8	7,77%	5	6,02%
Total	103	100,00%	83	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Outro fator que aparece nas duas análises foi nomeado como Concepção de inteligência. Os dois grupos correlacionaram a profissão contábil com pessoas muito inteligentes e com boas habilidades matemáticas. Essa correlação corrobora com os achados da literatura em dois pontos o primeiro deles é a antiga percepção de que pessoas que possuem habilidades matemáticas são muito inteligentes (Chestnut, Lei, Leslie & Cimpian, 2018; Lamb, 2015), em 1663, Galileu já afirmava que o universo só poderia ser lido através da linguagem matemática (Lippmann, 2009). De acordo com Ellenberg (2015), esta associação prejudica até mesmo os próprios estudantes de matemática devido ao que chamou de “culto da genialidade”, que diz que apenas alunos geniais realizam contribuições importantes para a área. O segundo ponto é a

associação da contabilidade com as ciências exatas, mais especificamente matemática (Hsiao, 2013; Lippmann, 2009; Zandi, Shahabi & Bagheri, 2012; Shaban, 2015; Hunt et al, 2004; Schlee et al, 2007).

Para as mulheres este fator representa 8,39% da percepção da profissão e do profissional contábil, enquanto para os homens representa 12,01%. A análise de frequência da variável “A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito inteligentes”, indica que os homens tem uma percepção mais forte da inteligência do contador: entre respondentes do gênero masculino 61,45% responderam que concordam totalmente ou parcialmente, contra 46,60% das respondentes do gênero feminino. Uma diferença interessante entre os grupos é que, neste fator, a afirmativa “Eu ocuparia um alto cargo em outra profissão que não a contábil” apareceu com alta carga fatorial para os homens. Com relação a variável “A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa em matemática”, os dois grupos percebem o domínio da linguagem matemática como uma característica do profissional contábil: 86,41% das mulheres concordam totalmente ou parcialmente que essa é uma habilidade importante para o contador, e 84,34% dos homens.

Essa associação da profissão contábil com a área de exatas traz implicações para a escolha de carreira das mulheres. Como vimos na seção 2.2.6 deste trabalho, as áreas de STEM sofrem com o estereótipo que mulheres tem menos habilidades em áreas como a matemática e raciocínio lógico (Wang & Degol, 2017; Bian, Leslie & Cimpian, 2017; Reuben, Sapienza, & Zingales, 2014; Davies et al., 2002), e esses estereótipos afetam a auto-percepção levando mulheres a acreditarem que seu grupo não pertence a estas áreas (Stankov & Lee, 2017; Legevie & DiPrete, 2014; Walton & Cohen, 2007).

As Tabelas 19 e 20 detalham as respostas para cada uma dessas questões, por gênero.

Tabela 19 - Frequência e Percentual da questão “A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito inteligentes”, por gênero

	Feminino		Masculino	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Discordo totalmente	13	12,62%	8	9,64%
Discordo parcialmente	19	18,45%	7	8,43%
Não concordo nem discordo	23	22,33%	17	20,48%
Concordo parcialmente	21	20,39%	31	37,35%
Concordo totalmente	27	26,21%	20	24,10%
Total	103	100,00%	83	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Tabela 20 - Frequência e Percentual da questão “A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa em matemática”, por gênero

	Feminino		Masculino	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Discordo totalmente	3	2,91%	1	1,20%
Discordo parcialmente	4	3,88%	2	2,41%
Não concordo nem discordo	7	6,80%	10	12,05%
Concordo parcialmente	33	32,04%	31	37,35%
Concordo totalmente	56	54,37%	39	46,99%
Total	103	100,00%	83	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

A variância dos fatores Retorno da Carreira é muito similar entre as duas subamostras, indicando que o impacto deste construto na percepção das mulheres e dos homens é semelhante: para elas a variância deste item é de 7,96%, enquanto para eles é de 7,82%.

No grupo feminino, integraram este fator as variáveis “A carreira em contabilidade tem status social”, “A pessoa que trabalha com contabilidade ganha bem” e “A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se dedicar integralmente ao trabalho.”. O fato destas variáveis serem altamente interrelacionadas, indica que para as mulheres a carreira traz retornos positivos em termos de status social e dinheiro se houver uma dedicação integral a carreira. Considerando que ainda hoje as mulheres são as maiores responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidado com os filhos, a dedicação integral a qualquer carreira se torna algo de difícil alcance, o que potencialmente pode afastar mulheres da carreira, já que para que obter os retornos positivos essa dedicação seria requisito primordial.

No fator do grupo formado por pessoas autoidentificadas como do gênero masculino, juntamente com a variável acerca do status social da contabilidade, entrou a afirmativa de que quando se pensa em um profissional contábil o que vem a mente é um homem. O fato destas duas variáveis comporem o mesmo fator pode indicar que, para os homens, existe uma grande inter-relação entre elas. Alguns estudos indicam que para a sociedade os homens, enquanto categoria social, merecem mais status do que as mulheres (Otterbacher, Bates & Clough, 2017; Ridgeway, 2014; Rudman et al, 2012).

O fator imagem masculina da profissão também aparece para os dois grupos, apesar das variáveis originais que formam o fator divergirem entre eles. Enquanto no grupo masculino, a variável “Quando penso em alguém que trabalha com contabilidade, o que me vem à cabeça é

alguém do sexo masculino” compõe o fator Retorno da Carreira, para as mulheres ela está compondo o fator Imagem masculina da profissão, assim como a variável “A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se impor”, que indica que este construto está permeado de “qualidades de agente” tidas como tipicamente masculinas, como a capacidade de se impor (Prentice & Carranza, 2002).

Alguns estudos mostram também que a imagem do contador mudou após os escândalos financeiros dos anos 2000, passando de uma figura pacata e conservadora para uma profissão mais sexy, e o contador passa a ser visto como uma espécie de *bad boy* que aceita tomar riscos, não tem medo, é bem relacionado e popular (Costa, Weffort & Cia, 2011). Características essas mais frequentemente associadas ao gênero masculino (Prentice & Carranza, 2002; Eagly & Mladinic, 1989; Eagly & Steffen, 1984; Heilman, 2001).

Figura 12 - Cartoon representando o contador *bad boy*

Fonte: Ziegler, Lack. New Yorker. Publicado em 03/11/2002.

Até aqui olhamos os construtos comuns às duas subamostras. Entretanto, surgiram também nos agrupamentos fatores exclusivos para cada uma delas. No grupo masculino, o segundo fator com maior variância explicada (16,49%,) se refere a Atributos do profissional contábil, como equilíbrio entre carreira e família, honestidade e dedicação ao trabalho. A Tabela 21 revela as frequências de respostas para a variável “A pessoa que trabalha com contabilidade consegue equilibrar família e trabalho”: entre os homens o índice de concordância é de 56,63%, já entre as mulheres o índice é significativamente maior, de 70,87%. Num primeiro olhar, podemos considerar contraditório que as variáveis “A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se dedicar integralmente ao trabalho” e “A pessoa que trabalha com contabilidade consegue equilibrar família e trabalho” estejam compondo o mesmo fator com cargas fatoriais

positivas, mas cabe lembrar que este resultado se refere ao grupo composto por membros da subamostra masculina, e precisamos levar em consideração que os papéis sociais atribuídos aos homens e as mulheres dentro das famílias ainda é diferente. Para Moreno (1972), papel social corresponde aos padrões de conduta culturalmente produzidos e reproduzidos.

Após a Revolução Industrial, com o surgimento da família burguesa houve uma clara separação entre a residência e o local de trabalho das pessoas, e uma rigorosa divisão de papéis sexuais, ficando o homem incumbido de ser o provedor material da casa e autoridade dominante, assim se o homem consegue desempenhar o papel de provedor se dedicando integralmente ao trabalho ele também está desempenhando o seu papel principal de provedor dentro da família (Reis, 1984). Com a consolidação das mulheres no mercado de trabalho, podemos observar que vem ocorrendo uma relativa divisão de tarefas aonde homens e mulheres compartilham algumas atividades referente ao sustento e o cuidado da casa (Fleck & Wagner, 2003; Wagner, Predebon, Mosmann & Verza, 2005), mas algumas tarefas como acompanhar o cotidiano dos filhos ainda é frequentemente atribuída à mãe e não ao pai (Wagner et al, 2005). Assim, a segregação arcaica de distribuição de tarefas ainda permanece vigente na mentalidade dos indivíduos apesar de hoje os homens desempenharem papel coadjuvante nos cuidados com a casa e filhos (Borsa & Nunes, 2017; Rocha-Coutinho, 2003).

Tabela 21 - Frequência e Percentual da questão “A pessoa que trabalha com contabilidade consegue equilibrar família e trabalho”, por gênero

	Feminino		Masculino	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Discordo totalmente	2	1,94%	0	0,00%
Discordo parcialmente	1	0,97%	8	9,64%
Não concordo nem discordo	27	26,21%	28	33,73%
Concordo parcialmente	34	33,01%	25	30,12%
Concordo totalmente	39	37,86%	22	26,51%
Total	103	100,00%	83	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Prentice e Carranza (2002), elencam em seu trabalho uma lista de atributos desejáveis no comportamento feminino e masculino com base no *Bem Sex Role Inventory*. Nesta lista os homens apresentam “qualidades de agente” que são liderança, agressividade, ambição, ser analítico, assertivo, atlético, competitivo, defender seus valores, ser dominante, forte,

independente, individualista, tomar decisões facilmente, másculo, auto-confiante, auto-suficiente, ter personalidade marcante, disposto a tomar posição e disposto a tomar riscos.

Já as mulheres apresentam “qualidades comunais” como afetuosidade, disposição, infantilidade, compassividade, não usa linguagem severa, gosta de ajudar pessoas magoadas, feminina, lisonjeira, gentil, crédula, gosta de crianças, leal, sensível a necessidade de outras pessoas, tímida, fala mansa, simpática, terna, compreensiva, calorosa e dócil. Esses elementos serviram como base para a denominação de dois fatores que se formaram exclusivamente para a análise do grupo feminino, um com atributos relacionados a uma Expectativa de Comportamento Masculinizado, que apresenta uma variância explicada de 7,22%, e outro fator com atributo relacionado a uma Expectativa de Comportamento Feminilizado (delicadeza), com variância explicada de 6,80%. Com relação ao fator Expectativa de Comportamento Masculinizado, ambição e agressividade aparecem com carga fatorial positiva, enquanto saber lidar com emoções aparece com carga fatorial negativa. Como já destacado anteriormente, valores negativos sugerem que a variável impacta no sentido oposto, neste caso, sugere que o profissional contábil não sabe lidar com emoções (que seria uma qualidade comunal).

Outra observação neste sentido é que a única variável que integra o fator Feminilidade, “A pessoa que trabalha com contabilidade precisa ser delicada”, também tem carga fatorial negativa, ou seja, sugere que o contador não precisa ser delicado.

4.1.6. Associação de Imagens

Depois das análises das questões de múltipla escolha, foram apresentadas três questões com imagens aonde a/o respondente deveria indicar qual delas mais representava o que vinha em sua mente quando pensava no profissional ou na profissão contábil.

As duas primeiras questões eram iguais, mas as imagens exibidas para o respondente escolher eram diferentes. A questão era “Qual das imagens abaixo mais se aproxima da sua concepção de profissional contábil?”, e na primeira vez que esta questão é feita são apresentadas as quatro imagens abaixo (Figura 13 a Figura 16).

Figura 13 - Alternativa 1 apresentada na primeira questão de associação de imagens

Fonte: <https://secureservercdn.net/45.40.144.60/502.b18.myftpupload.com/wp-content/uploads/2017/06/96064-x-dicas-para-ser-um-gestor-de-vendas-bem-sucedido-690x461.jpg>. Extraído em 09/02/2020 às 17:50

Figura 14 - Alternativa 2 apresentada na primeira questão de associação de imagens

Fonte: <http://fabianascaranzi.com.br/wp-content/uploads/2016/02/mulher-trabalhando-2.jpg>. Extraído em 09/02/2020 às 17:51

Figura 15 - Alternativa 3 apresentada na primeira questão de associação de imagens

Fonte: https://abrilexame.files.wordpress.com/2016/09/size_960_16_9_funcionario-funcionaria-secretaria-infeliz-chato-entediado-tedio-trabalho1.jpg. Extraído em 09/02/2020 às 17:53

Figura 16 - Alternativa 4 apresentada na primeira questão de associação de imagens

Fonte: <https://abrilexame.files.wordpress.com/2017/10/michaeljay.jpg>. Extraído em 09/02/2020 às 17:55

Abaixo, na Tabela 22, podemos ver a frequência e os percentuais de escolha para cada uma das imagens das duas subamostras.

Tabela 22 - Frequências e percentuais – “Qual das imagens abaixo mais se aproxima da sua concepção de profissional contábil?”

Todos			Feminino		Masculino	
Respostas	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
1	52	27,96%	27	26,21%	25	30,12%
2	73	39,25%	44	42,72%	29	34,94%
3	29	15,59%	15	14,56%	14	16,87%
4	23	12,37%	11	10,68%	12	14,46%
Outros	9	4,84%	6	5,83%	3	3,61%
Total	186	100,00%	103	100,00%	83	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Analisando as respostas contidas na Tabela 23, podemos notar que existe uma identificação dos dois gêneros com a profissão, 57,28% das respondentes do gênero feminino escolheram a imagem de uma mulher (Imagens 2 e 4); da mesma forma, 51,81% dos homens escolheram a imagem de um homem (Imagens 1 e 4). O grupo Outros é composto por pessoas que responderam com mais de uma alternativa, sendo pelo menos uma a figura de uma mulher e uma de homem.

Tabela 23 - Escolha de imagens de mulheres e homens, por gênero na primeira pergunta

Todos			Feminino		Masculino	
Respostas	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Mulheres	96	51,61%	59	57,28%	37	44,58%
Homens	81	43,55%	38	36,89%	43	51,81%
Outros	9	4,84%	6	5,83%	3	3,61%
Total	186	100,00%	103	100,00%	83	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Com relação a percepção da profissão os dois grupos escolheram majoritariamente (67,20%) as imagens que representavam profissionais satisfeitos e sorrindo (Imagens 1 e 2), ao invés dos profissionais entediados e impacientes (Imagens 3 e 4). A segunda questão repetia a

primeira; “Qual das imagens abaixo mais se aproxima da sua concepção de profissional contábil?” e foram apresentadas aos participantes as quatro imagens abaixo:

Figura 17 - Alternativa 1 apresentada na segunda questão de associação de imagens

Fonte: https://www.guarida.com.br/_assets/arquivos/blog_galeria/big_1abc1cc2ed658eff281a130da7603d3b.jpg.
Extraído em 09/02/2020 as 17:57.

Figura 18 - Alternativa 2 apresentada na segunda questão de associação de imagens

Fonte: <http://www.sindogesp.com.br/assets/upload/noticia/1502874393.jpg>. Extraído em 09/02/2020 as 17:58.

Figura 19 - Alternativa 3 apresentada na segunda questão de associação de imagens

Fonte: <http://www.senhorasesenhores.com/wp-content/uploads/2014/06/idoso-trabalhando-1024x677.jpg>.

Extraído em 09/02/2020 as 18:00.

Figura 20 - Alternativa 4 apresentada na segunda questão de associação de imagens

Fonte: https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2014/06/executiva_negra.jpg. Extraído em 09/02/2020 as 18:04

Tabela 24 - Frequências e percentuais – “Qual das imagens abaixo mais se aproxima da sua concepção de profissional contábil?” por gênero na segunda pergunta.

Respostas	Todos		Feminino		Masculino	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
1	10	5,38%	6	5,83%	4	4,82%
2	39	20,97%	18	17,48%	21	25,30%
3	41	22,04%	18	17,48%	23	27,71%
4	90	48,39%	57	55,34%	33	39,76%
Outros	6	3,23%	4	3,88%	2	2,41%
Total	186	100,00%	103	100,00%	83	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Com relação ao gênero, o resultado observado na primeira questão não se repete na segunda, ou seja, 61,17% das respondentes do gênero feminino escolheram imagens que representavam mulheres (imagens 1 e 4), mas 53,01% dos respondentes homens também escolheram imagens que representavam mulheres (imagens 2 e 3). Ainda assim, a escolha entre imagens de homens ou mulheres é mais equilibrada entre os participantes do gênero masculino, neste grupo a variação é de 8,43% (de 44,58% a 53,01%), enquanto entre as mulheres a diferença percentual é muito maior, de 26,21% (de 34,95% a 61,17%).

Tabela 25 - Escolha de imagens de mulheres e homens, por gênero na segunda pergunta.

Respostas	Todos		Feminino		Masculino	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Mulheres	100	53,76%	63	61,17%	37	44,58%
Homens	80	43,01%	36	34,95%	44	53,01%
Outros	6	3,23%	4	3,88%	2	2,41%
Total	186	100,00%	103	100,00%	83	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Apesar de considerarmos para a análise desta questão o conceito de interseccionalidade, já abordado anteriormente, não foi possível incluir todas as combinações de identidades que gostaríamos nas imagens, devido a limitação da ferramenta, mas buscamos de alguma forma incluir outros elementos além do gênero para que os/as respondentes levassem em conta na hora de responder a pesquisa.

Considerando isto, podemos observar que o aspecto geracional parece ter uma importância significativa nas respostas obtidas. Entre os homens, a imagem mais escolhida foi a de um homem idoso (27,71%), enquanto a imagem de um homem jovem representou 25,30% das respostas. Ou seja, não houve uma grande diferença percentual entre as imagens que representavam jovens e idosos, talvez indicando que a presença de homens mais velhos entre as alternativas não foi motivo de estranhamento, ao contrário, foi a escolha mais comum ainda que a distribuição de respostas estivesse equilibrada. Já entre as mulheres, a mulher idosa apresentou apenas 5,83% das escolhas, enquanto a mulher jovem apresentou um percentual de 55,34%, com 49,51 pontos percentuais de diferença. Alguns estudos tratam da estigmatização da terceira idade e do reflexo negativo que isso traz para os idosos no mercado de trabalho (Paolini, 2016; Wajzman, Oliveira & Oliveira, 2004; Kupetz, 1994).

Tabela 26 - Escolha de imagens de jovens e idosos, por gênero na segunda pergunta.

Respostas	Todos		Feminino		Masculino	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Jovens	112	60,22%	75	72,82%	37	44,58%
Idosos	51	27,42%	24	23,30%	27	32,53%
Outros	6	3,23%	4	3,88%	2	2,41%
Total	169	90,86%	103	100,00%	83	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

No que diz respeito a raça, os dois grupos indicaram maior percentual de associação as imagens com pessoas negras: 72,82% das mulheres escolheram pessoas negras, enquanto 65,06% dos homens escolheram pessoas negras.

Tabela 27 - Escolha de imagens de brancos e negros, por gênero na segunda pergunta.

Respostas	Todos		Feminino		Masculino	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Negros	112	60,22%	75	72,82%	37	44,58%
Branco	51	27,42%	24	23,30%	27	32,53%
Outros	6	3,23%	4	3,88%	2	2,41%
Total	169	90,86%	103	100,00%	83	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Estudos sugerem essa confluência de aspectos relacionados a raça e gênero colocam as mulheres negras na base de uma pirâmide social gênero-racial, abaixo de homens negros que estariam abaixo de mulheres brancas, enquanto no topo figurariam os homens brancos (Ratts, 2002), e como a amostra desta pesquisa é majoritariamente composta por pessoas negras, é pertinente analisar se os respondentes identificados como negros e brancos apresentavam resultados significativamente diferentes entre si, entretanto a frequência de respostas com pessoas negras é predominante nas duas subamostras. Esta predominância pode ser também devido a questão da idade, uma vez que os dois personagens negros eram jovens enquanto os dois personagens brancos eram idosos, nas Tabelas 28 e 29, podemos verificar as respostas por raça.

Tabela 28 - Frequências e percentuais – “Qual das imagens abaixo mais se aproxima da sua concepção de profissional contábil?”, por raça na segunda pergunta.

Raça	Total		Respondentes Brancos		Respondentes Negros		Outros	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
1	10	5%	3	5%	7	6%	0	0%
2	39	21%	18	31%	20	16%	1	17%
3	41	22%	16	28%	23	19%	2	33%
4	89	48%	20	34%	66	54%	3	50%
Outros	7	4%	1	2%	6	5%	0	0%
Total	186	100%	58	100%	122	100%	6	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Tabela 29 - Escolha de imagens de brancos e negros, por raça na segunda pergunta.

Raça	Total		Respondentes Brancos		Respondentes Negros		Outros	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Brancas	51	27%	19	33%	30	25%	2	33%
Negras	128	69%	38	66%	86	70%	4	67%
Outros	7	4%	1	2%	6	5%	0	0%
Total	186	100%	58	100%	122	100%	6	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

A última questão apresentada foi “Qual das quatro imagens abaixo, mais se aproxima do que lhe vem à cabeça ao pensar em contabilidade?”. As imagens exibidas aos/às respondentes foram as Figuras 21 à Figura 24.

Figura 21 - Alternativa 1 apresentada na terceira questão de associação de imagens

Fonte: https://rockresearch.com/wp-content/uploads/2017/11/event_technology.jpg. Extraído em 09/02/2020 as 18:11.

Figura 22 - Alternativa 2 apresentada na terceira questão de associação de imagens

Fonte: https://cdn.domtotal.com/img/exclusivas/507_1351.jpg. Extraído em 09/02/2020 as 18:12.

Figura 23 - Alternativa 3 apresentada na terceira questão de associação de imagens

Fonte: https://cdn.domtotal.com/img/noticias/2017-03/1219849_343234.jpg. Extraído em 09/02/2020 as 18:13.

Figura 24 - Alternativa 4 apresentada na terceira questão de associação de imagens

Fonte: <https://blog.ipog.edu.br/wp-content/uploads/2018/07/Tipos-de-Lideran%C3%A7a-Organizacional.jpg>.
Extraído em 09/02/2020 as 18:14.

Em linha com o observado na literatura e na análise fatorial, esta questão mostrou a forte associação da contabilidade com exatas. A imagem que exibia expressões matemáticas, foi a alternativa escolhida em 53,23% das vezes. Quase não houve diferença percentual entre mulheres e homens para este item, sendo 53,4% e 53,01% respectivamente.

4.1.7. Questões Dissertativas

O questionário continha também uma série de questões dissertativas, aonde o respondente deveria escrever sua resposta livremente. As questões apresentadas neste formato foram:

Tabela 30 - Questões dissertativas do instrumento de coleta

Identificador	Questões dissertativas
1	Qual curso você pretende fazer?
2	Legal! Isso era o que você queria fazer quando era criança?
3	Que legal que você conseguiu realizar seu sonho de infância! E por que você escolheu essa opção?
4	E o que você queria fazer naquela época?
5	Voltando ao curso que você pretende cursar agora, qual a principal razão para você tê-lo escolhido?
6	Me diga um curso que você não gostaria de fazer?
7	Por quê?
8	Com suas palavras como você descreveria um profissional de contabilidade?
9	O que você acredita que faz parte da rotina de um profissional da contabilidade?
10	Como você formou essa opinião sobre a profissão e o profissional contábil?

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Cabe lembrar que devido ao funcionamento do Chatbot, nem todos os respondentes responderam a todas essas questões. Por exemplo, ao responder de forma afirmativa a pergunta 2, o respondente responderia a pergunta 3, já a pergunta 4 estava destinada a quem respondeu que “não” ao item 2.

A primeira questão diz respeito ao curso que os/as respondentes possuem interesse de cursar. Devido ao alto volume de respostas diferentes para esta questão as respostas foram reunidas em sete categorias, a fim de facilitar a análise. As categorias são apresentadas na Tabela 31.

Tabela 31 - Categorias de profissões - interesse.

Categoria	Geral		Feminino		Masculino	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Care ou Reprodutivo	57	30,65%	41	39,81%	16	19,28%
Ciências Humanas	4	2,15%	3	2,91%	1	1,20%
Ciências Sociais Aplicadas	32	17,20%	21	20,39%	11	13,25%
Design	8	4,30%	6	5,83%	2	2,41%
Segurança e Aviação	7	3,76%	4	3,88%	3	3,61%
STEM	57	30,65%	19	18,45%	38	45,78%
Sem resposta	21	11,29%	9	8,74%	12	14,46%
Total	186	100,00%	103	100,00%	83	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Quando olhamos os dados da amostra total, vemos que as categorias Care ou Reprodutivo e STEM, apresentam exatamente o mesmo percentual de respostas de respondentes interessados, mas, entre as pessoas do gênero feminino, o maior interesse é nas profissões da área do Care ou Reprodutivo, sendo o curso mais escolhido a Medicina, com 17 respostas. Entre os homens, a categoria predominante é o STEM, sendo respostas mais frequentes os diferentes tipos de Engenharia com 18 respostas.

Posteriormente, analisamos as motivações que os respondentes declararam para suas escolhas de carreira. Foram consideradas as respostas da questão 3 para os respondentes que disseram que a atual escolha de carreira é a mesma desde que era criança, e da questão 5, para os respondentes que afirmaram que a opção atual não é a mesma desde a infância. Assim como as profissões os motivadores foram agrupados, resultando em oito categorias: (i) Acesso; (ii)

Afinidade; (iii) Causa; (iv) Vocação; (v) Status Social; (vi) Remuneração; (vii) Tradição Familiar e (viii) Sem Resposta.

As frequências e percentuais das respostas agrupadas em cada categoria podem ser observadas na Tabela 32.

Tabela 32 - Frequências e Percentuais – Motivadores

Categorias	Geral		Feminino		Masculino	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Acesso	9	4,84%	4	3,88%	5	6,02%
Afinidade	104	55,91%	52	50,49%	52	62,65%
Causa	35	18,82%	26	25,24%	9	10,84%
Vocação	5	2,69%	0	0,00%	5	6,02%
Status Social	2	1,08%	1	0,97%	1	1,20%
Remuneração	9	4,84%	6	5,83%	3	3,61%
Tradição familiar	3	1,61%	2	1,94%	1	1,20%
Sem resposta	19	10,22%	12	11,65%	7	8,43%
Total	186	100,00%	103	100,00%	83	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Para os dois grupos da pesquisa, as principais categorias foram as mesmas, primeiramente Afinidade, representando mais de 50% das respostas, em seguida aparece a categoria Causa. Entretanto, podemos observar uma diferença considerável no percentual que cada uma representa dentro da sua amostra. Com base nestes dados, o grupo de respondentes do gênero masculino teve um percentual 12,17% maior de opções de carreira movidas pela afinidade dos respondentes. Ainda nesta linha podemos notar que, entre as respondentes do gênero feminino, não houve respostas que pudessem ser agrupadas na categoria Vocação.

Já entre as respondentes do gênero feminino, a escolha da carreira com base no papel social da profissão (categoria Causa) apresentou um percentual 14,40% maior que o grupo masculino. Esse maior percentual entre as mulheres é coerente se considerarmos que 40% das respondentes escolheram profissões relacionadas ao cuidado (care), ou trabalhos reprodutivos, conforme apresentado anteriormente no Tabela 32. Estes achados vão de acordo com o discutido na seção 2.2.5 deste trabalho.

Apresentamos abaixo, na Tabela 33 um quadro cruzado de frequência entre motivadores e interesses, e podemos verificar que entre as mulheres a maior intersecção é entre a categorias de interesse Care ou reprodutivo e a categoria de motivadores Causa. Entre os homens a maior

intersecção é entre a categorias de interesse STEM e a categoria de motivadores Afinidade, totalmente em linha com os resultados acima e com a literatura discutida até aqui.

Tabela 33 - Quadro cruzado de frequência entre Interesse e Motivadores, por gênero.

Feminino									
Categorias	Acesso	Afinidade	Causa	Remuneração	Status Social	Tradição familiar	Vocação	N/A	Total
Care ou Reprodutivo	0	15	21	1	0	0	0	4	41
Ciências Humanas	0	3	0	0	0	0	0	0	3
Ciências Sociais Aplicadas	3	8	4	4	1	1	0	0	21
Design	0	5	0	0	0	0	0	1	6
Segurança e Aviação	0	3	0	0	0	1	0	0	4
STEM	0	14	0	1	0	0	0	4	19
Sem resposta	1	4	1	0	0	0	0	3	9
Total	4	52	26	6	1	2	0	12	103
Masculino									
Categorias	Acesso	Afinidade	Causa	Remuneração	Status Social	Tradição familiar	Vocação	N/A	Total
Care ou Reprodutivo	0	8	6	0	0	0	0	2	16
Ciências Humanas	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Ciências Sociais Aplicadas	1	5	1	1	0	0	1	2	11
Design	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Segurança e Aviação	0	3	0	0	0	0	0	0	3
STEM	1	30	1	2	1	0	2	1	38
Sem resposta	3	5	1	0	0	0	2	1	12
Total	5	53	9	3	1	0	5	7	83

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Saindo da análise das categorias, uma observação pertinente foi que entre o grupo masculino houve poucas respostas que indicavam influência familiar na escolha da profissão: apenas um homem sinalizou esse tipo de influência como principal fator para a escolha, enquanto entre o grupo feminino, a figura da família ou de algum parente específico, como a

mãe, aparecem mais frequentemente como alguém que inspirou a escolha (categoria Tradição familiar) ou como alguém que o respondente quer ajudar (em outras categorias), pois foram observadas cinco respostas com esse indicativo. Os participantes da pesquisa foram questionados sobre profissões pelas quais ele/ela não tinha interesse, a Tabela 34, mostra as frequências e percentuais das respostas.

Tabela 34 - Categorias de profissões – desinteresse

Geral			Feminino		Masculino	
Categoria	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Care ou Reprodutivo	60	32,26%	36	34,95%	24	28,92%
Ciências Humanas	18	9,68%	8	7,77%	10	12,05%
Ciências Sociais Aplicadas	33	17,74%	21	20,39%	12	14,46%
Design	6	3,23%	3	2,91%	3	3,61%
Segurança e Aviação	1	0,54%	0	0,00%	1	1,20%
STEM	40	21,51%	14	13,59%	26	31,33%
Sem resposta	28	15,05%	21	20,39%	7	8,43%
Total	186	100,00%	103	100,00%	83	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Assim como observado nas respostas acerca dos interesses, o grupo feminino manifestou maior desinteresse pelas profissões do Care ou Reprodutivo (34,95%), seguida de Ciências Sociais Aplicadas (20,39%), enquanto entre os homens a categoria com maior desinteresse foi STEM, seguida de Care ou Reprodutivo (31,33% e 28,92% respectivamente). Conforme a Tabela 35, a principal razão de desinteresse, é a falta de afinidade dos respondentes com os cursos e atividades relacionados as profissões. Entretanto, podemos observar que a categoria afinidade apresenta um percentual 11,77% maior entre os homens do que entre as mulheres. Outro ponto interessante, é que, quando anteriormente questionamos as respondentes do gênero feminino sobre as motivações para as escolhas de carreira, nenhuma delas respondeu que a escolha foi baseada na vocação ou talento pessoal delas com as disciplinas ou atividades do curso. Entretanto, quando questionadas sobre porque elas não gostariam de exercer aquela profissão, 29,13% delas disseram que era porque achavam difícil, por não ser boa em algo, por não saber lidar com algo, por não ser capaz, entre outros.

Tabela 35 - Frequências e Percentuais – Desmotivadores

Geral	Feminino	Masculino
-------	----------	-----------

Categorias	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Acesso	4	2,15%	1	0,97%	3	3,61%
Afinidade	82	44,09%	40	38,83%	42	50,60%
Causa	10	5,38%	7	6,80%	3	3,61%
Vocação	51	27,42%	30	29,13%	21	25,30%
Status Social	6	3,23%	2	1,94%	4	4,82%
Sem resposta	33	17,74%	23	22,33%	10	12,05%
Total	186	100,00%	103	100,00%	83	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Também elaboramos um quadro cruzado entre as profissões que os/as respondentes manifestaram menos interesse com os principais desmotivadores, e entre as mulheres o que podemos notar foi uma maior dificuldade em identificar uma profissão que elas não teriam interesse pois a intersecção que mais aparece é a das sem respostas, seguida de *Care* ou Reprodutivo com Afinidade (com 15 ocorrências); Ciências Sociais Aplicadas com Afinidade e Care ou Reprodutivo com Vocação (com 14 ocorrências cada), já entre os homens as respostas mais frequentes com 13 ocorrências cada ficou com STEM com Afinidade, e Care ou Reprodutivo com Afinidade.

Tabela 36 - Quadro cruzado entre Desinteresse e Desmotivadores por gênero

Feminino									
Categorias	Acesso	Afinidade	Causa	Remuneração	Status Social	Tradição familiar	Vocação	N/A	Total
Care ou Reprodutivo	0	15	5	0	0	0	14	2	36
Ciências Humanas	0	2	0	0	0	0	6	0	8
Ciências Sociais Aplicadas	1	14	2	0	2	0	2	0	21
Design	0	2	0	0	0	0	0	1	3
Segurança e Aviação	0	0	0	0	0	0	0	0	0
STEM	0	7	0	0	0	0	7	0	14
Sem resposta	0	0	0	0	0	0	1	20	21
Total	1	40	7	0	2	0	30	23	103
Masculino									

Categorias	Acesso	Afinidade	Causa	Remuneração	Status Social	Tradição familiar	Vocação	N/A	Total
Care ou Reprodutivo	2	13	2	0	0	0	6	1	24
Ciências Humanas	0	8	0	0	0	0	2	0	10
Ciências Sociais Aplicadas	0	6	1	0	1	0	3	1	12
Design	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Segurança e Aviação	0	0	0	0	3	0	0	0	3
STEM	1	13	0	0	0	0	10	2	26
Sem resposta	0	1	0	0	0	0	0	6	7
Total	3	42	3	0	4	0	21	10	83

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

As questões abertas discutidas até aqui tratavam da escolha de carreira dos/das respondentes. Eles foram questionados também sobre suas percepções acerca da profissão e do profissional contábil e, ao contrário do que sugeria parte da literatura, ao descreverem o profissional contábil, em sua maioria, foram usados adjetivos positivos, como inteligente, que apareceu 19 vezes nas respostas, 11 delas no grupo feminino e 8 no masculino. Outros adjetivos que apareceram foram: dedicado, cuidadoso, corajoso, importante, interessado, bom raciocínio, responsável, observador, sério, capacitado, intelectual, econômico, organizado, justo, especial e um respondente chegou a usar o adjetivo top, que geralmente é usado para indicar superioridade. Outras vezes o profissional foi descrito por atividades ou habilidades, quase sempre relacionado a cálculos ou finanças, como bom de matemática, que cuida das contas da empresa, mexe com lucros e prejuízos. Apesar do maior uso de adjetivos com conotação positiva, apareceram palavras como comum, calculista, cheio de trabalho, maluco, louco, fechado e, uma resposta, citou que usava roupa social. Quando questionados sobre as atividades que acreditavam ser parte da rotina da profissão contábil, as respostas novamente se dividiam entre algo correlacionado a matemática ou a finanças, neste caso sem exceções.

Sobre como formaram suas opiniões acerca da profissão, a maior parte das respostas disse ser por conhecer alguém que fez, faz ou pretende fazer o curso. Parte dos respondentes também responderam que formaram por dedução, principalmente graças a palavra

Contabilidade. Houve também respondentes que fizeram algum tipo de pesquisa sobre contabilidade previamente.

Uma pequena parte declarou que formou sua opinião através de mídias, como séries de TV (*Breaking Bad* por exemplo, onde a esposa do personagem principal trabalhava como contadora, inicialmente honesta, porém com o desenrolar da trama passa a ajudar o marido a lavar o dinheiro do tráfico), internet, filmes, etc. E a menor parte declarou que formaram sua percepção através de alguma ação na escola, ou através de professores.

Isto indica que a maior fonte de informação para estes jovens são pessoas conhecidas que trabalham na área, e que raramente eles ouvem falar de contabilidade de forma expositiva, pela mídia ou por ações educacionais de orientação de carreira.

Tabela 37 - Formação de opinião

Geral			Feminino		Masculino	
Categorias	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
Conhecido	46	24,73%	23	22,33%	23	27,71%
Dedução	40	21,51%	23	22,33%	17	20,48%
Educação	6	3,23%	4	3,88%	2	2,41%
Mídia	7	3,76%	6	5,83%	1	1,20%
Pesquisa	25	13,44%	14	13,59%	11	13,25%
Sem resposta	62	33,33%	33	32,04%	29	34,94%
Total	186	100,00%	103	100,00%	83	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

4.2. Entrevistas

Após efetuadas as análises dos dados obtidos com o questionário, prosseguimos com a realização das entrevistas.

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas com meninas com idades entre 16 e 18 anos, moradoras do município de São Paulo, que não responderam ao questionário previamente para que suas respostas não fossem influenciadas pela experiência prévia com o Chatbot.

O objetivo desta etapa da pesquisa era comparar as respostas das entrevistadas com os construtos obtidos na análise fatorial e aprofundar o entendimento sobre eles, as categorias de análise que adotaremos para as entrevistas são os mesmos construtos surgidos na análise fatorial.

4.2.1. Imagem Positiva da Profissão Contábil

Ao contrário de algumas pesquisas, neste trabalho a imagem da profissão contábil foi majoritariamente classificada como positiva. Podemos verificar isso quando pedimos para as entrevistadas descreverem o profissional contábil.

Gercina: Acho que bastante inteligente, culto e comunicativo também. Pelo fato de trabalhar num local de escritório, enfim...isso.

Elaine descreveu o contador tendo como base o seu avô, que trabalha na área, reforçando o achado das questões dissertativas, de que a maior fonte de informação sobre a carreira são os conhecidos das respondentes:

Elaine: Então pelo que eu vejo no meu avô a pessoa tem que ser muito inteligente, dedicada. Ah, diria que essas duas palavras, inteligente e dedicada.

Para Marta o/a profissional contábil é uma pessoa séria e muito inteligente. Já Ana Lucia, em sua resposta falou sobre a importância do profissional contábil.

Ana Lucia: “Eu acho que esse profissional é muito...como eu disse, o mercado dele é muito aberto, porque ele é realmente muito necessário para qualquer mercado. Então é um profissional que eu acho que serve muito como a base, uma das bases de qualquer empresa, ou qualquer profissão. Não só profissão, como eu falei também entra para a vida pessoal, é uma das bases, mesmo a gente não se formando a gente tem que ter um pouco de perfil contábil para poder se administrar e administrar as coisas que fazemos”.

4.2.2. Imagem Masculina da Profissão Contábil

Quatro das entrevistadas disseram não entender a Contabilidade como uma profissão melhor para as mulheres do que para os homens, nem que as mulheres possuem atributos que dificultariam sua trajetória profissão.

Do mesmo modo, não mostraram uma associação explícita da profissão com homens, exceto Marta que em sua entrevista associa explicitamente o/a profissional contábil com uma figura masculina:

Marta: “eu sei que eu não deveria, mas eu penso em um homem com um terno, e não uma mulher, e eu sei, eu estou errada, mas quando você falou a primeira ideia, eu entendi meio isso. Não estou certa, porque não deveria ser isso. É que como o seu trabalho é de gênero, eu estou te falando sobre isso né, eu imaginei já um homem com terno e gravata e tudo, e não é isso. E eu pensei agora: Por que não uma mulher? Mas veio um homem de terno, gravata, sério e muito inteligente”

Apesar de nas demais entrevistas, as respondentes disseram não acreditar que o fato ser mulher poderia ajudar ou atrapalhar a carreira, Ana Claudia fez um comentário que transcende a questão de gênero na contabilidade, abordando o recorte social mais difícil, em que algumas mulheres estão inseridas. Vale ressaltar que Ana Claudia foi a única entrevistada negra, o que a coloca numa posição de maior outros aspectos além do gênero. Ao ser questionada sobre se o gênero influencia a concepção de perfil ideal para as profissões, ela disse:

Ana Claudia: Eu acho que depende muito do recorte, do âmbito social da mulher, ou tipo da pessoa no caso e principalmente se for mulher. Mulher acaba enfrentando mais obstáculos na vida, principalmente dependendo do recorte social, imagina uma mulher negra, de periferia, gorda, vai ser muito mais difícil para ela do que tem para uma mulher branca, de classe média...

Falando especificamente sobre contabilidade ela disse:

Ana Claudia: Eu acho que depende também daquilo que eu já tinha falado, do recorte social que dependendo da onde ela veio, tipo, em relação ao estudo que ela teve sabe? Talvez ela tenha mais dificuldade em exata, ou dificuldade em alguma área das matérias.

4.2.3. Concepção de Inteligência

Nas análises efetuadas dos dados obtidos em todas as partes do questionário apareceu de forma recorrente a associação da contabilidade com a matemática. Do mesmo modo, todas as entrevistadas, fizeram correlação da contabilidade com matemática ou com a área de exatas como um todo.

Marcia, ao ser questionada se contabilidade foi um curso que ela já havia considerado para si respondeu da seguinte forma:

Marcia: Nunca. Porque fala de contabilidade eu já lembro de matemática e como eu não me dou bem nunca foi algo que eu busquei.

E sobre as habilidades do profissional contábil ela disse:

Marcia: Eu acho que ele deve ser muito bom em exatas, em física matemática, muito bom em contas, eu já imagino uma calculadora humana.

Ana Claudia, descreve o profissional contábil pela aptidão matemática:

Ana Claudia: Ah, eu acredito que a pessoa que escolha cursar contabilidade, ela tenha mais aptidão por exatas, por essa área de números.

Outra associação é a de matemática com inteligência e rapidez de raciocínio.

Marcia: Eu acho que é assim porque contabilidade; contas; então matemática, então, eu acho que...tem que ser muito bom em matemática. Por exemplo eu acho que eu não me daria bem, mas tem que ser muito rápido no raciocínio, sabe? Não analisar todas as respostas, tipo, olhar e falar pronto é essa.

Algumas delas disseram que não se interessam pela profissão por conta da percepção que têm da associação entre matemática e contabilidade.

Marcia: Acho que sim. Para mim eu acho que não mudaria muito, porque eu realmente ia pensar na matemática e ia falar não pelo amor de Deus.

Já Gercina, disse ter pesquisado sobre Ciências Contábeis, mas o curso não lhe interessou e ao ser questionada do porquê, não associou o curso com matemática, mas disse que o curso é complexo e difícil.

Gercina: Ah, não teve um motivo específico, acho que é porque não faz parte da área que eu me identifico e eu acho muito complexo, talvez conhecendo mais de perto eu não ache isso, mas a visão que eu tenho hoje é que é bem difícil.

Vale ressaltar aqui também que Gercina, ao ser questionada sobre qual curso ela não tem interesse, sua resposta foi engenharia e arquitetura, e quando questionada sobre o porquê, disse:

Gercina: Ah eu acho muito complexo, além de ter muita matemática e eu não me dar bem com essa área.

Marta, da mesma forma associou a profissão a matemática e diz que não seria uma boa profissional devido a sua dificuldade em exatas.

Marta: Já, eu já pensei assim, será que eu me encaixaria bem nessa área, mas sabe, eu sou muito ruim em matemática, em administração e eu não seria uma boa atuante.

Quando questionada sobre em que o profissional contábil não é bom, ela disse:

Marta: Acho que vai dele. Poderia ser ruim em...nossa não sei. É que quase tudo tem matemática, então quase tudo ele deve manjar. Até português acho que se faz presente no dia a dia dele. Então...eu não sei bem, talvez biologia.

Sobre se a associação de contabilidade como uma profissão com muita matemática pode ter causado a associação da profissão com a figura de um homem ela disse:

Marta: Quando a gente estuda matemática, a gente vê mais coisa na prática, mas o pouco que eu vi de teoria era tipo uns homens que descobriram tal coisa, tipo Teorema de Pitágoras, tudo em volta de homem, sociologia também, ou filosofia, a gente vê filósofos, mas eu não vejo muito mulheres nisso, então pode ter influenciado eu achar um cara como contabilidade, ao invés da mulher, não sei se deu pra entender muito.

Uma das entrevistadas, Ana Lucia, é uma pessoa que tem preferência pela área de exatas, com interesse em profissões da área do STEM. Ela também associa a profissão a área de exatas, mas não demonstra interesse pela carreira.

Ana Lucia: eu já ouvi falar sim de contabilidade, eu acho interessante por ser exatas, mas eu me interessou por um pouco mais, não só a parte contábil e financeira, me interessou mais por problemas e sistemas e essas coisas mais...metodologias também...

4.2.4. Status Social

Outro consenso entre as entrevistadas, diz respeito ao baixo prestígio da profissão contábil, apesar da percepção positiva da/do profissional contábil.

Acerca do status da profissão, Ana Lucia diz:

Ana Lucia: Eu acho que é depreciado, eu acho isso muito engraçado, mas como toda profissão de base não é muito valorizado, a gente não vê as pessoas falando com muito prestígio de professores, a gente não vê as pessoas falando com muito prestígio de pedreiros, de profissões que são realmente de base, então financeiro ainda é uma base, mas é uma base um pouco acima de operacional, uma base muito estratégica que preza muito pelo operacional e o tático, mas nunca vi ninguém prestigiando muito este tipo de profissão.

Para Marcia, Marta e Ana Claudia, um dos indicativos do baixo prestígio da profissão é o não conhecimento dela. Para elas, se a profissão tivesse mais status, provavelmente elas teriam mais informações sobre ela:

Marcia: Sinceramente eu acho que não, eu acho que não tem tanto reconhecimento porque as pessoas não têm aprofundamento em saber o que é, em saber o que faz, é tipo: “Ah tá fazendo contabilidade”, “Ah, entendi. Bom em matemática”. Acho que deve ser basicamente isso, agora medicina, nossa...se o pessoal fala: “Ah meu filho passou em medicina”...nossa “Sério, parabéns, nossa, é super concorrido!”. Mas ninguém vê o esforço das outras faculdades em geral, tipo: “Nossa, mas ele passou, sério que legal!”.

Ana Claudia: Falando por mim, como eu não tenho propriedade pra falar da contabilidade, porque eu não sei o que é, não sei explicar o que é, eu acho que ela tivesse mais prestígio provavelmente eu saberia.

Marta: Eu não sei se minha resposta está certa, mas eu acho que não muito. Porque como eu te falei, eu demorei para saber sobre contabilidade, e ninguém nunca falou muito para mim, eu acho que ela sempre

ficou por trás dos empregos e eu nunca fui conhecer a fundo o que faz uma empresa ficar de pé financeiramente falando, então, acho que não muito por conta disso.

Elas também concordam que uma maior exposição da profissão, ajudaria, a melhorar a atratividade dela.

Marcia: Acho que sim. Para mim eu acho que não mudaria muito, porque eu realmente ia pensar na matemática e ia falar não pelo amor de Deus. Mas para alguns colegas meus que são ótimos que eu acho que se encaixaria perfeitamente eu acho que mudaria, realmente mudaria muito.

Ana Claudia: Eu acho que sim. Porque como eu acho que a contabilidade está associada com a área de exatas, eu acho que tem bastante gente até, que gosta dessa área de exatas, ou que é de exatas. E eu acho que se a contabilidade fosse exemplificada, tipo assim, “Ah, a pessoa faz faculdade de medicina, advocacia...”, sabe essas coisas quando vai citar exemplo de faculdade falam, medicina, advocacia, engenharia, falassem de contabilidade ela teria mais visibilidade, as pessoas procurariam saber mais, e mais pessoas se interessariam.

4.2.5. *Care* ou Reprodutivo

Das seis entrevistadas, uma demonstrou interesse em seguir uma carreira de STEM, e cinco demonstraram interesse em seguir carreira na área do *Care*.

Marcia por exemplo, declara na entrevista seu interesse em cursar Psicologia, e ela elenca algumas características que ela considera que serão positivas no desempenho da sua futura profissão. Todas elas foram qualidades comuns, esperadas de uma mulher, como ser confiável e compreensiva.

Marcia: Eu acho que por eu ser mulher e eu querer ser psicóloga, acho que vai ajudar. Por exemplo...eu falo por mim, eu sinto muito mais confiança numa mulher do que num homem. E as vezes até os homens são assim, eles sentem mais confiança para contar seus problemas e afins para as mulheres do que para os homens por ser tachados de “Ai você tá sendo frescuro”, “Nossa, você é menininha por estar demonstrando esses sentimentos”, então acho que as vezes os homens sentem mais confortáveis conversando com nós mulheres do que com outros homens com medo, com medo de julgamentos desnecessários.

Outra intersecção com os aspectos já discutidos até aqui, diz respeito a motivação da escolha de carreira. A figura do *Care* aparece na resposta de Laura, juntamente com a afirmação de que ela possui outra característica comunal tida como feminina, a comunicabilidade.

Marcia: Eu escolhi psicologia porque eu gosto muito de ajudar as pessoas e eu gosto muito de conversar e eu pretendo atuar em escritórios e no RH de empresas.

Da mesma forma que Marcia, Gercina demonstra interesse por duas profissões dentro do espectro do *Care*, cuidando da saúde das pessoas (biomedicina) cuidando da alimentação das pessoas (nutrição).

Ana Claudia, pretende cursar faculdade de veterinária, e já cursa um técnico nesta área.

Elaine demonstra interesse pela carreira de medicina e complementa:

Elaine: Porque eu sempre gostei de tudo relacionado à saúde humana, a biologia, enfim, quando eu era pequenininha eu queria ser veterinária e agora mudou para medicina.

Marta, atualmente pretende fazer biomedicina, mas não era essa sua primeira opção:

Marta: Não era minha ideia assim...Eu sempre quis fazer odontologia, eu gosto muito da área de saúde mas, então eu queria cursar odontologia só que é uma coisa extremamente difícil para mim, porque por mais que...suponhamos que eu passe no Enem, o que eu acho muito difícil, porque eu não sou inteligente

para isso e tal mas vai, vamos supor que eu passe, eu tenho que comprar os meus materiais da faculdade que são caros, e depois eu acho que é muita coisa muito difícil conseguir, eu não tenho essa ideia de “Ah você consegue”, eu...não tem isso não...

Esta resposta remete a Teoria da Circunscrição e Compromisso (Gottfredson, 1981, 1996, 2005), discutida no referencial teórico, que propõe que o indivíduo inicia o processo fazendo um *matching* entre seu autoconceito e a imagem que tem das profissões, após eliminadas as alternativas incompatíveis nesta primeira etapa, é feito um levantamento nas opções que restaram e que são acessíveis considerando barreiras e oportunidades, assim diminui mais um pouco as opções, dentre as quais a pessoa seleciona uma, no caso da Marta, biomedicina, já que odontologia não passou no filtro da acessibilidade.

Quando questionada sobre se o fato de ser mulher, ajudaria ou atrapalharia, a sua escolha profissional ela disse:

Marta: Eu não sei exatamente porque assim em medicina, em medicina não, em odontologia, é muito comum ver homens dentistas e mulheres, só que eu acho que vivendo bem você iria sentindo na pele para perceber, por mais que seja bizarro muita gente já falou para mim assim: “Ah, mas você não é loira odonto para seguir odontologia”, e eu falo “Ué”

Ao ser questionada sobre o que seria “loira odonto” ela explica:

Marta: Loira odonto, é que as meninas normalmente são branca e loira...e eu não sou. Aí eu entendi, hoje em dia é “haha engraçado”, mas um monte de gente falava isso, aí eu fui pesquisar o que era loira odonto aí eu percebi que era isso, mas eu acho que não tem muito haver.

Isso mostra que alguns estereótipos que exercem influência no processo de escolha podem ser relacionados também a aparência física das mulheres. Apesar de não aparecer nesta pesquisa este tipo de prescrição para a profissão contábil.

4.2.6. Entidades de classe

Um ponto importante a ser levado em conta nesta pesquisa, reforçado após a realização das entrevistas é que deve ser levado em consideração o não conhecimento da profissão e das atividades que podem ser desempenhadas por esse profissional por essas jovens mulheres e pela sociedade em geral.

O desconhecimento sobre a profissão contábil apareceu com muita frequência nas entrevistas conduzidas para este trabalho. Assim como a percepção de que se houvesse uma maior exposição da profissão mais pessoas se interessariam por ela, independentemente do gênero. A partir daí surge a questão, quem é responsável por difundir a profissão e tentar atrair talentos para ela?

A primeira resposta a vir a mente foi: os órgãos representantes da classe contábil, devido a seu papel de representação. Portanto, além das investigações realizadas com o questionário e com as entrevistas, tentamos averiguar junto a órgãos representantes da área contábil, como

estes estão atuando para levar a imagem da profissão para essas adolescentes em fase de escolha de carreira.

As entidades de classe que buscamos para fazer essa averiguação foram o Conselho Federal de Contabilidade – CFC, o Conselho Regional de Contabilidade de São Paulo – CRCSP, a Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade – Anefac, o Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado de São Paulo – Sescon-SP, e as comissões CRC Jovem e CRC Mulher ligadas ao CRC-SP.

Foi feito o envio de um primeiro e-mail para os órgãos acima, do qual obtivemos apenas a resposta da Anefac. Este órgão informou que não possui nenhum programa específico para atuação com jovens em estágio anterior a faculdade.

Os e-mails para os demais órgãos foram enviados novamente e desta vez, obtivemos resposta do Sescon, que informou que o órgão realiza palestras com certificação em instituições de ensino, com duração de 1h30 a 2h. Num primeiro momento, tive a impressão de se tratar de palestras para universitários, uma vez que a responsável reforçou a existência dos certificados que poderiam ser usados como comprovante de atividade complementar (incomum no ensino médio), mas ao questionar se as palestras também são ministradas para alunos de nível médio, foi confirmado que sim.

Além disso fui informada da ação “Desenhando o futuro” do Sescon, que se trata de uma das atividades implementada e desenvolvida pelo Programa SESCON SOLIDÁRIO para a realização de cursos de qualificação profissional para jovens aprendizes, nas áreas de departamento pessoal e escrita fiscal. Os cursos são oferecidos inicialmente para jovens cujas faixas etárias compreendem o programa Jovem Aprendiz, com o objetivo de proporcionar conhecimento básico para que eles possam ingressar no mercado de trabalho. Todavia, as informações do site pararam de ser atualizadas em 2016, mostrando que as ações voltadas para a comunidade jovem não estão sendo priorizadas dentro do órgão.

Até o fim da execução deste trabalho, os demais órgão e comitês não responderam as nossas tentativas de contato.

4.3. Considerações finais sobre as análises

Esta seção se destina a apresentar algumas considerações finais acerca das informações obtidas nas análises, e como essas informações se reiteram ou se contrapõem com a literatura

tratada. Alguns dos pontos que serão discutidos aqui, foram previamente apresentados na seção 3.1.2 deste trabalho (Passo 1), e outros surgiram ao longo do desenvolvimento do trabalho.

Sobre a profissão contábil ainda hoje ser vista como uma profissão masculina (Azevedo, 2010; Siboni et al., 2016; Broadbent, 2016), pudemos notar que quando questionadas diretamente acerca desta questão, as mulheres negavam esta afirmativa, entretanto em vários momentos foi possível perceber implicitamente a imagem do profissional que elas descrevem (consciente ou inconscientemente) deixam transparecer as características masculinas do contador idealizado. Em linha com esse achado podemos ver as conclusões de White & White (2006), que constata que a contabilidade apesar de ser explicitamente percebida como uma profissão neutra, ela é implicitamente percebida como uma profissão masculina.

No que diz respeito a estereótipos de gênero associados a profissão contábil e ao profissional (Lang, 2018; Henderson, Ferreira & Dutra, 2016; Rudman et al. 2012), encontramos indicativos da existência destes estereótipos na amostra pesquisada. Na análise fatorial, pudemos encontrar prescrições positivas (desejáveis) de comportamentos agênticos; como ambição e agressividade, tidos como masculinos e prescrição negativa (não desejável) de comportamentos comunais; como saber lidar com emoções e delicadeza, tidos como femininos, a variância destes fatores explica 14,023% da percepção que as meninas tinham da contabilidade.

Pode-se observar também, maior inclinação entre as participantes de escolher uma carreira relacionada ao *Care*, ou seja dizem respeito as atividades necessária para a reprodução humana (gravidez, amamentação) e sobrevivência humana, alimentação, manutenção da casa, apoio psicológico e emocional, entre outros, quase todas reproduzindo as atividades domésticas, tidas como responsabilidade feminina pela sociedade (Kergoat, 2003; Melendez, 2013).

Ainda acerca deste ponto não podemos não falar da associação de contabilidade com a área de exatas. Os indicativos desta associação apareceram em todas as análises feitas para este trabalho. Na análise fatorial encontramos que a associação com matemática e com pessoas muito inteligentes, explica 8,385% da percepção das meninas sobre a área. Na análise das questões de associação de imagens, dentre as quatro figuras apresentadas, a que associava contabilidade com expressões matemáticas foi escolhida por 53,40% das mulheres. Na fase de entrevistas, essa associação aconteceu em todas, e algumas das entrevistadas declararam explicitamente ser essa associação com matemática uma das causas do não interesse em contabilidade.

Esse achado está em linha com trabalhos que sugerem que existe uma percepção de que mulheres tem um pior desempenho em matemática e lógica do que homens (Wang & Degol,

2017; Bian, Leslie & Cimpian, 2017; Reuben, Sapienza, & Zingales, 2014; Davies et al., 2002), e essa percepção mina o interesse de mulheres por profissões da área do STEM (Sax, Kanny, Riggers-Piehl, Whang & Paulson, 2015; Gunderson et al., 2012; Huguet e Régner, 2007; Huguet e Régner, 2009)

Entretanto, em contraponto a alguns trabalhos (Francisco et. al, 2003; Saemann e Crooker, 1999; Beard, 1994; Cory, 1992; Maslow, 1965), o que encontramos neste estudo foi uma percepção positiva do contador entre as participantes do estudo. Nossos resultados se aproximam dos obtidos por Azevedo (2010) que rejeitou a hipótese de que os contadores eram negativamente estereotipados com relação a criatividade, dedicação aos estudos, trabalho em equipe, comunicação, liderança, propensão ao risco e ética, e de Leal et al (2014), descobriu imagem mais crítica acerca da profissão e do profissional contábil entre estudantes de Contabilidade do que do público externo, que revelou uma imagem não negativa do profissional Contábil.

Apesar de positiva, a carreira em ciências contábeis não se mostrou atrativa para as participantes deste trabalho. 51,46% das mulheres que responderam o questionário disseram nunca ter considerado cursar Ciências Contábeis e 50,49% delas discordaram da afirmativa de que gostariam de ser profissionais de contabilidade. Ainda em linha com o trabalho de Azevedo (2010), uma das razões pode ser a falta de status social da profissão, apesar da percepção positiva. O desinteresse na carreira também pode ser atribuído ao desconhecimento da profissão, nas análises das respostas do questionário, podemos perceber que grande parte dos respondentes formaram uma opinião acerca da contabilidade por dedução, principalmente por conta do radical da palavra contabilidade. As entrevistadas também externalizaram uma falta de informação confiável sobre o que é contabilidade, e que maior exposição poderia ajudar a aumentar a atratividade da área.

5. CONCLUSÕES

Este trabalho buscou responder à pergunta de pesquisa: De que modo estereótipos de gênero influenciam a escolha de mulheres pela carreira em Ciências Contábeis? Para obter subsídios para tentar responder a esta pergunta, foi utilizado um *Chatbot* desenvolvido com o Watson Assistant, a ferramenta de inteligência artificial da IBM para aplicar um questionário e entrevistas estruturadas. As informações coletadas nestas etapas nos permitiram confrontar os resultados obtidos com dados já levantados anteriormente na literatura.

No questionário, 2.449 pessoas interagiram de alguma forma com o Chatbot. Destas, 2.051 abandonaram ou desistiram de finalizar a pesquisa. Dos que chegaram ao fim, 205 não faziam parte do público-alvo da pesquisa. Assim, 193 pessoas integrantes do público-alvo responderam o questionário até o fim. Portanto, das 44.266 mensagens trocadas entre o robô e os/as respondentes, 11.739 foram consideradas válidas para análise.

Durante esta etapa pudemos observar a interação dos jovens com a inteligência artificial, com as redes sociais, a linguagem que usam na internet, entre outros aspectos. Uma questão um pouco preocupante diz respeito a grande quantidade de erros ortográficos dos/das respondentes da pesquisa. Não me refiro aqui à gíria utilizada na internet, mas a grafia errada por exemplo de profissões, a ponto de eu precisar tratar isso na ferramenta de coleta uma vez que ela precisava ser capaz de identificar o *input* do respondente.

O uso da inteligência artificial através do *Chatbot* e das redes sociais como instrumento de coleta fazem parte das contribuições metodológicas deste trabalho. O primeiro permite que o pesquisador tenha dados mais úteis e ricos, uma vez que a própria tecnologia aprende com a observação dos dados e muda sua forma de interagir com o/a respondente de acordo com a resposta ou situação. No nosso caso, o robô direcionava a pesquisa para um caminho diferente a depender da resposta do participante e isso foi útil para: (1) delimitar o público-alvo; (2) melhorar a experiência do participante, uma vez que a sua individualidade era levada em consideração no andamento da pesquisa, do mesmo modo que aconteceria numa conversa informal mas não em questionários tradicionais; (3) obter respostas mais úteis a proposta do estudo, já que era possível selecionar o trajeto do questionário. Já as redes sociais permitiram: (1) uma maior permeabilidade do estudo entre o público-alvo; (2) uma amostra mais representativa da população; (3) engajamento dos próprios respondentes; e (3) observação do comportamento dos participantes dentro do contexto da pesquisa.

Depois da etapa de questionário, com uso do *Chatbot*, foram realizadas entrevistas com seis meninas, estudantes do ensino médio, que não haviam participado da etapa do questionário.

Cinco destas entrevistas foram realizadas por telefone e uma foi realizada presencialmente. A duração total das entrevistas foi de duas horas, cinco minutos e cinquenta e três segundos, totalizando 33 páginas de transcrição.

É importante lembrar que o objetivo desta pesquisa é ajudar a desmistificar a contabilidade, desconstruindo estereótipos de gênero que possam afetar a escolha de mulheres pela carreira em Ciências Contábeis, aumentando a diversidade, atraindo e retendo talentos para a profissão. Busca-se, assim, compreender qual percepção das adolescentes no que diz respeito à carreira e à profissão contábil, identificando quais estereótipos de gênero são inerentes a estas percepções.

Além de definir o trabalho pelo que ele se propõe a fazer, podemos defini-lo pelo que ele não se propõe. Não podemos com este trabalho dizer que a contabilidade seja atrativa ou não para as mulheres como um todo. Mas, podemos afirmar que ela não é atrativa para uma parte delas, e isto pode estar relacionado não à realidade da profissão, mas, sim, a estereótipos de gênero.

Sabemos também que não são apenas as mulheres que sofrem com estes estereótipos: é possível que os homens também sejam negativamente impactados pelos aspectos discutidos nesta pesquisa, possivelmente de forma similar, mas mais provavelmente de maneira diferente. Entretanto, nosso objetivo é entender a influência destes estereótipos sobre as mulheres.

Por fim, não são os estereótipos de gênero os únicos responsáveis pela não escolha de mulheres por contabilidade. Outros fatores também podem impactar negativamente a decisão das mulheres neste sentido, como a perspectiva de que muitos empregos da área serão absorvidos pela inteligência artificial (Pati, 2017), principalmente nas atividades mais operacionais, que habitualmente são as que encontramos mais mulheres atuando (Pena, 2014; Lemos Junior, Silveira & Santini, 2015).

Neste trabalho, diferentemente do proposto por algumas pesquisas que atribuíam uma percepção negativa do/da profissional contábil (Robert, 1957; Stacey, 1958; Maslow, 1965; Saemann e Crooker, 1999; Francisco et. al, 2003), observamos que a percepção das mulheres sobre a carreira contábil é positiva. Na maioria das respostas os participantes descreveram o contador e a contadora como inteligentes, dedicados, honestos, responsáveis, entre outros. Neste ponto os resultados obtidos neste trabalho se alinham com os achados de Azevedo (2010) que rejeita a hipótese de que os profissionais contábeis sejam negativamente estereotipados com relação a criatividade, dedicação aos estudos, trabalho em equipe, comunicação, liderança, propensão ao risco e ética.

Apesar de a imagem da profissão ser positiva, a maioria dos/as participantes da pesquisa demonstrou desinteresse pela carreira contábil. No que diz respeito às mulheres, a pesquisa indicou que a maioria delas demonstra maior inclinação a escolher carreiras relacionadas ao cuidado (*care*), talvez movidas por motivações altruístas, e com atividades que reproduzem as tarefas predominantemente tidas como femininas, como cuidado com a saúde outras pessoas, educação de crianças, cuidados com a alimentação, cuidados com a manutenção da casa, entre outros, influenciadas por processos de socialização que ressalta a ligação da mulher com essas atividades.

Podemos considerar esta a primeira barreira de entrada de mulheres na profissão contábil com base nos estereótipos de gênero. Entretanto, pode-se alegar que estes estereótipos não são os responsáveis pelo desinteresse delas na profissão mas, sim, o próprio interesse pessoal das mulheres. O que nos leva a questionar quanto desses interesses se constroem com o tempo devido a estímulos e desestímulos, incentivos e desencorajamento, recebidos ao longo de processos da construção da nossa identidade. Quanto estruturas sociais podem interferir em interesses individuais e, portanto, em escolhas?

Como dito, quem trabalha com contabilidade é, na maioria das vezes, tido como alguém inteligente. Esta assunção se deve, em parte, à associação da contabilidade com a matemática, disciplina frequentemente associada à genialidade e inteligência (Chestnut et al., 2018; Lamb, 2015; Lippmann, 2009; Ellenberg, 2015). As habilidades matemáticas aparecem sempre que falamos das atividades desempenhadas e habilidades necessárias para o contador ou contadora, de acordo com a percepção dos participantes. Também apareceram atividades relacionadas a finanças e impostos.

Dada a recorrência do aparecimento da associação da matemática com a contabilidade, o estereótipo de que mulheres tem um desempenho pior em exatas (Wang & Degol, 2017; Bian, Leslie & Cimpian, 2017; Reuben, Sapienza, & Zingales, 2014; Davies et al., 2002) é potencialmente um dos mais impactantes no momento de escolha de carreira de uma menina, quando considera o curso de Ciências Contábeis. Algumas das jovens entrevistadas para este trabalho, demonstraram claramente que parte das razões de não se interessarem pela profissão contábil, se deve à associação com matemática e exatas em geral.

Novamente, em linha com os achados de Azevedo (2010), durante as entrevistas, a maioria das participantes disseram não enxergar a contabilidade como uma profissão que outorga *status social* e prestígio a quem a exerce, apesar da imagem positiva da profissão. A maioria delas atribuía esse desprestígio ao desconhecimento da profissão.

Para que a contabilidade possa vir a ser considerada como alternativa de carreira, tanto por essas jovens meninas, quanto por meninos é preciso que a profissão tenha mais visibilidade e difusão. Os órgãos representantes de classe, contatados durante a elaboração deste trabalho, não possuíam, majoritariamente, atividades de difusão da profissão, nem programas que focassem na atração de jovens para a carreira. Sendo assim, de quem é a responsabilidade de difundir a profissão contábil? Essa é uma pergunta que ficará para ser respondida pelos próximos pesquisadores que venham estudar o assunto.

Em linha com o trabalho de White e White (2006) a maior parte das entrevistadas não associou explicitamente a contabilidade como uma profissão masculina, mas implicitamente deixam transparecer que suas percepções atribuem características e habilidades tidas como masculinas como as mais adequadas para o profissional desta área.

Elas o fazem quando associam, mesmo que inconscientemente, carreiras masculinas com exatas e, como consequência disso, associam exatas com contabilidade. O fazem também quando indicam que não escolhem contabilidade por esta não fazer parte da sua área de interesse que, frequentemente, é a área que possui carreiras tipicamente tidas como femininas.

Elas dizem implicitamente que acham que a contabilidade não é coisa de mulher quando os comportamentos que esperam do profissional desta área são comportamentos de agente, tidos como masculinos, ou quando rejeitam comportamentos comunais, tidos como femininos. No caso desta pesquisa, considerando os resultados da análise fatorial, o profissional contábil precisa se impor, é ambicioso, precisa ser agressivo, não sabe lidar com emoções e não precisa ser delicado.

O presente estudo apresenta algumas limitações, com relação ao uso do questionário, temos a questão do baixo controle da amostra. Como a pesquisa foi divulgada pelas redes sociais sem definição prévia de quem deveriam ser os respondentes, qualquer pessoa pôde participar, e não é possível confirmar a identidade dos respondentes. Outra limitação diz respeito ao uso da análise fatorial, em que o número de observações era muito próximo do mínimo exigido para utilização deste método. Idealmente deveríamos fazer as análises com um volume maior de respostas.

Com relação as entrevistas, uma limitação é a possível influência da pesquisadora na resposta das entrevistadas, no sentido de dizer o que era esperado, uma vez que o tema da pesquisa era de conhecimento delas, e elas podiam entender havia preferência por determinado tipo de resposta. Ainda sobre as entrevistas, outra limitação é a baixa representatividade, uma vez que o número de mulheres entrevistadas foi baixo, não possibilitando uma maior diversidade no perfil das participantes.

O presente estudo nos mostra que houve avanço na questão da imagem da profissão contábil como um todo e também entre as mulheres. Esse avanço pode ser visto na externalização de uma imagem positiva da profissão e até no número de mulheres matriculadas em cursos de Contabilidade. Devemos celebrar as vitórias das mulheres que lutaram para que houvesse espaço para elas dentro da profissão. Entretanto, ainda existe espaço para muitas ações na direção de minimizar as barreiras que aparecem entre as mulheres e a profissão contábil no Brasil, assim como existem muitos responsáveis por essa tarefa. Desde as próprias estudantes, suas famílias, instituições de ensino (médio e universitário), órgãos de classe, empresas e membros da sociedade civil. É importante que as jovens sejam incentivadas a questionar suas convicções, a fim de descobrir possíveis motivações dissimuladas que podem direcionar suas decisões, para que não tenham o poder de alterar sua escolha, mas que elas sejam as protagonistas da própria vida. E, claramente, isso transpassa o ambiente familiar e escolar, enquanto educadores e formadores de opinião. Assim, estes ambientes devem permitir e apoiar o desenvolvimento do pensamento crítico, da tolerância, da diversidade, do estímulo ao questionamento, da experimentação e, até mesmo, do erro honesto.

Enquanto instituições, as escolas do nível médio precisam desempenhar um papel de intermediação entre os alunos, as alunas e as carreiras, da maneira menos enviesada possível, tentando levar em conta as aptidões (reais) dos indivíduos. Poucos participantes da pesquisa, tiveram acesso a uma orientação vocacional. Uma percepção minha, é que mesmo os estudantes dos últimos anos ensino médio têm ainda uma visão idealizada das profissões, mesmo as que escolheram para seguir. Parece-me que o conhecimento que embasou a decisão de carreira é quase sempre superficial, quase posso dizer uma visão romântica. Essas percepções incompletas, distorcidas e possivelmente romantizadas, além de poder gerar frustração e desistência, podem desviar as mulheres de profissões em que seriam mais realizadas se a decisão fosse tomada de forma mais realista, orientada e consciente. Além de orientações vocacionais, as escolas podem ajudar, com feiras sobre as profissões e carreiras, apresentação de profissões menos conhecidas, palestras de desmistificação de profissões romantizadas, intermediar mentorias entre profissionais e alunos, entre outras ações.

As universidades também podem ajudar com ações similares para os ingressantes e para a sociedade civil como um todo. Além disso, as universidades, enquanto guardiãs da Ciência e do pensamento crítico, devem se auto-avaliar e descobrir se estereótipos de gênero também influenciam a forma como os programas de graduação e pós-graduação são planejados, implementados e geridos: Existe influência destes estereótipos na escolha de disciplinas, professores, bibliografia, monitores? As alunas se sentem preteridas pelos professores em

detrimento dos alunos? Existe um canal seguro de denúncias de assédio e machismo dentro das universidades? As alunas sentem que esse canal é levado a sério pelos responsáveis pelo programa, ou é preciso pichar as portas dos banheiros para denunciar este tipo de ocorrência? Essas questões precisam ser respondidas se, de fato, essas universidades querem ser ambientes igualitários e justos. Na universidade, a flexibilidade e incentivo à experimentação pode ajudar também a desconstruir ideias equivocadas e estereótipos de gênero.

Falando agora mais especificamente da contabilidade, os programas de graduação e pós-graduação precisam também apresentar mais iniciativas no sentido de atrair talentos para seus cursos. Assim, a meu ver, as universidades e faculdades são co-responsáveis, juntamente com os órgãos de classe, em difundir a profissão. Levando em conta que difundir é espalhar, propagar, não se trata de direcionar os esforços somente para determinados perfis, ou seja, de restringir a abordagem a quem já se parece com o contador que imaginamos. Não precisamos pregar para já “convertidos” e, sim, precisamos de atrair talentos diversos. Talentos femininos, masculinos, não binários, talentos sérios, talentos criativos, delicados, assertivos, curiosos, flexíveis, populares, tímidos e introvertido. Assim, fortaleceremos a nossa profissão, desenvolveremos soluções, seremos mais integrados, mais atuais, e quem sabe até mais acessíveis e úteis.

Fora do ambiente acadêmico, temos os órgãos de classe que, pelo que pude levantar nesta pesquisa, têm falhado na função de representar a contabilidade junto dos jovens que possam vir a ser contadores um dia. É importante levar em consideração que os órgãos contatados no âmbito desta pesquisa eram limitados a região de São Paulo, o que restringe a extrapolação da afirmativa para as demais regiões do país. Do mesmo modo que as escolas e universidades, esses órgãos podem agir colocando os jovens em contato com profissionais da área, através de palestras, mentorias, feiras. Podem também criar grupos de estudo, cursos profissionalizantes, convênios com instituições de ensino e até ações de comunicação marketing, tomando sempre o cuidado para não pecar com relação ao direcionamento das ações. A nós profissionais, além do comprometimento individual, cabe a fiscalização e exigência de que esses assuntos sejam endereçados, uma vez que todos somos beneficiados com uma imagem positiva da nossa profissão.

Mais estudos precisam ser realizados acerca dos assuntos abordados nesta pesquisa, para expandir o conhecimento acerca do processo de escolha de carreira em contabilidade e da questão de gênero. Futuros estudos deveriam buscar aprofundar os achados deste trabalho com outras pessoas e outros métodos. É interessante também que seja estudado o processo de escolha

de carreira de homens pela contabilidade, o que os atrai e o que os repele, para que possamos compreender as especificidades e similaridades entre os grupos.

Outro assunto crítico diz respeito as ações de atração: é importante estudar como os órgãos de classe e universidades se posicionam acerca deste assunto. Aqui vale também entender se existe uma estratégia diferenciada para atrair mulheres.

Algum pesquisador pode se interessar em fazer também acerca da efetividade de ações de divulgação da profissão, tentando capturar se existe um aumento do interesse dos jovens após serem expostos a informações e atividades relacionados a profissão em contabilidade. Aqui o recorte de gênero também é válido, uma vez que é possível que cada gênero internalize as informações recebidas de forma específica. Do mesmo modo, poderia haver um estudo que capturasse os efeitos da desassociação da contabilidade com a área de exatas, e como isso impacta cada gênero.

Durante a defesa deste trabalho, a banca examinadora me questionou sobre a utilização dos dados obtidos e também sobre a realização de atividades de extensão para divulgar os resultados da pesquisa e a profissão contábil. Nesta linha, a página da pesquisa será transformada em uma página que fará divulgação da profissão contábil, e discussão dos aspectos de gênero dentro da contabilidade e do mercado de trabalho. Para começar, o vídeo da defesa foi publicado lá para que os participantes e seguidores da página pudessem comentar e questionar qualquer ponto. Futuramente, escreverei artigos sobre a metodologia utilizada na pesquisa, sobre os achados da presente pesquisa, e sobre a utilização dos dados levantados com outros enfoques, como o racial.

REFERENCIAS

- Abramo, L. W. (2007). *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* (Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo).
- Abrams, D., & Hogg, M. A. (2006). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. London and New York: Routledge.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4 (2), 139-158.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class and race in organizations. *Gender and Society*, 20 (4), 441-464.
- Alev, K., Gonca, G., Ece, E. A., & Yasemin, Z. K. (2010). Gender stereotyping in the accounting profession in Turkey. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 6(4), 15.
- Alexander, K., Entwisle, D., & Olson, L. (2014). *The long shadow: Family background, disadvantaged urban youth, and the transition to adulthood*. Russell Sage Foundation.
- Almeida, R. & Zanolossi, G. (2017). *Gênero e raça de estudantes do ensino superior no Brasil por curso e área*. Nexo Jornal. Recuperado em 06 de março de 2019 de <https://www.nexojornal.com.br/grafico/2017/12/13/G%C3%AAnero-e-ra%C3%A7a-de-estudantes-do-ensino-superior-no-Brasil-por-curso-e-%C3%A1rea>.
- Alvesson, M. (2001). Knowledge work: Ambiguity, image and identity. *Human relations*, 54(7), 863-886.
- Araujo, A. A. dos Santos. (2010). *Estereótipos: constituição, legitimação e perpetuação no discurso sobre o negro*. (Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo).
- Arnett, J. J. (2014). *Adolescence and emerging adulthood*. Boston, MA: Pearson. (pp. 102-111)
- Auspurg, K., Hinz, T., & Sauer, C. (2017). Why should women get less? Evidence on the gender pay gap from multifactorial survey experiments. *American Sociological Review*, 82(1), 179-210.
- Azevedo, R. F. (2010). *A percepção pública sobre os contadores: bem ou mal na foto?* (Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo).
- Baker, D. R. (2016). Letting girls speak out about science. In D. R. Baker (Ed.), *Understanding girls* (pp. 89–125). Rotterdam: Sense Publishers.
- Beard, V. (1994). Popular culture and professional identity: accountants in the movies. *Accounting, Organizations and Society*, 19(3), 303-318.
- Bedinelli, T. (2018). *Nas escolas de SP, quase metade acreditam que há “trabalhos só de homens”*. Jornal El País. Recuperado em 06 de março de 2019 de https://brasil.elpais.com/brasil/2018/03/17/politica/1521246270_868489.html?rel=mas&%3Fid_externo_rsoc=FB_BR_CM.

- Berger, J., Fisek, H., Norman, R. & Zelditch. (1977). *Status Characteristics and Social Interaction*. New York: Elsevier.
- Best, S. & Weston, P. (2017). *Mars missions may be all-female to avoid astronauts having sex during 1.5-year journey*. Recuperado em 06 de março de 2019 de <https://tribune.com.pk/story/1519454/mars-missions-may-female-avoid-astronauts-sex-1-5-year-journey/>.
- Bian, L., Leslie, S., & Cimpian, A. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interest. *Science*, 355, 389-391.
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344.
- Blustein, D. L., Devenis, L. E. & Kidney, B. A. (1989). Relationship Between the Identity Formation Process and Career Development. *Journal of Counseling Psychology*, 36 (2), 196-202.
- Bohoslavsky, R. (1998). *Orientação vocacional: a estratégia clínica*. São Paulo, Martins Fontes.
- Bonelli, M. G. (2016). Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família. *cadernos pagu*, (46), 245-277.
- Borsa, J. C., & Nunes, M. L. T. (2017). Aspectos psicossociais da parentalidade: o papel de homens e mulheres na família nuclear. *Psicologia Argumento*, 29(64)
- Bougen, P. D. (1994). Joking apart: The serious side to the accountant stereotype. *Accounting, Organizations and Society*, 19(3), 319-335.
- Bridges, J. S. (1989). Sex differences in occupational values. *Sex Roles*, 20(3-4), 205-211.
- Broadbent, J. (2016). A gender agenda. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 169-181.
- Brouard, F., Bujaki, M., Durocher, S., & Neilson, L. C. (2017). Professional accountants' identity formation: An integrative framework. *Journal of Business Ethics*, 142(2), 225-238.
- Brown, M. T., Eisenberg, A. I., & Sawilowsky, S. S. (1997). Traditionality and the discriminating effect of expectations of occupational success and occupational values for women within math-oriented fields. *Journal of Vocational Behavior*, 50(3), 418-431.
- Bruschini, M. C. A., & Rosemberg, F. (1982). A mulher e o trabalho. *Trabalhadoras do Brasil*, 09-22.
- Bruschini, C. (1994). O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. *Estudos feministas*, 179-24.
- Bruschini, C., & Lombardi, M. R. (2011). Trabalhadoras brasileiras dos anos 90: mais numerosas, mais velhas e mais instruídas. *Mulher e trabalho*, 2.

- Budig, M. J. (2002). Male advantage and the gender composition of Jobs: Who rides the glass escalator? *Social Problems*, 49 (2), 258-277.
- Bussey, K. & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological Review*, 106, 676-713.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the subversion of identity*, New York: Routledge.
- Carrasquer, P., Torns, T., Gil, E. T., & Díaz, A. R. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers: Revista de sociología*, (55), 95-114.
- Cejka, M. A., & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and social psychology bulletin*, 25(4), 413-423.
- Chestnut, E. K., Lei, R. F., Leslie, S. J., & Cimpian, A. (2018). The myth that only brilliant people are good at math and its implications for diversity. *Education Sciences*, 8(2), 65.
- Ciancanelli, P., Gallhofer, S., Humphrey, C., & Kirkham, L. (1990). Gender and accountancy: some evidence from the UK. *Critical Perspectives on Accounting*, 1(2), 117-144.
- Clark, A. E. & Kashima, Y. (2007). Stereotypes Help People Connect With Others in the Community: a Situated Functional Analysis of the Stereotype Consistency Bias in Communication. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 1028-1039.
- Conselho Federal de Contabilidade. (2018). *O empoderamento das mulheres na contabilidade*. Recuperado em 03 de junho de 2018, de: <http://cfc.org.br/noticias/o-empoderamento-das-mulheres-na-contabilidade/>.
- Conselho Federal de Contabilidade. (2018). *A representatividade feminina na Contabilidade*. Recuperado em 31 de março de 2020, de <https://cfc.org.br/sem-categoria/a-representatividade-feminina-na-contabilidade/>.
- Coogan, P. A., & Chen, C. P. (2007). Career development and counselling for women: Connecting theories to practice. *Counselling Psychology Quarterly*, 20(2), 191-204.
- Cory, S. N. (1992). Quality and quantity of accounting students and the stereotypical accountant: is there a relationship?. *Journal of Accounting education*, 10(1), 1-24.
- Costa, F. J. (2012). *A análise exploratória de dados: uma abordagem moderna*. Mimeografado. João Pessoa.
- Costa, A. O., Barroso, C., & Sarti, C. A. (2013). Pesquisa sobre mulher no Brasil-do limbo ao gueto?. *Cadernos de pesquisa*, (54), 5-15.
- Costa, A. P. P., Weffort, E. F. J., & Cia, J. N. S. (2011) Accountant and accounting beyond jokes: an analysis of cartoons (1925-2003). 34º. *Congresso Anual Da European Accounting Association*. Brasil.

- Crenshaw, K. W. (1994), "Mapping the margins: intersectionality, identity politics and violence against women of color". In: Fineman, Martha Albertson & Mykitiuk, Roxanne (orgs.). *The public nature of private violence*. Nova York, Routledge, pp. 93-118.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Crompton, R. (1987). Gender and accountancy: a response to Tinker and Neimark. *Accounting, organizations and society*, 12(1), 103-110.
- Crompton, R., & Harris, F. (1998). Explaining women's employment patterns: 'orientations to work' revisited. *British journal of Sociology*, 118-136.
- Cross, S. & Bagilhole, B. (2002). Girls' Jobs for the boys? Men, masculinity and non traditional occupations. *Gender, Work and Organization*, 9 (2), 204-226.
- Davies, P. G., Spencer, S. J., Quinn, D. M., & Gerhardstein, R. (2002). Consuming images: How television commercials that elicit stereotype threat can restrain women academically and professionally. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(12), 1615-1628.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). *Handbook of qualitative research*, 3.
- Diptiana, P. (2007). *Djuwari. Students' perception towards accountant personality in accounting department and management department (a case study at STIE Perbanas Surabaya)*. In: 7th Annual SEAAIR Conference. (pp. 385-394).
- Durkheim, E. (1893). *Da divisão do trabalho social*. 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes.
- Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1989). Gender stereotypes and attitudes toward women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 15(4), 543-558.
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of personality and social psychology*, 46(4), 735.
- Eccles, J. S. (1987). Gender roles and women's achievement- related decisions. *Psychology of women Quarterly*, 11(2), 135-172.
- Ecommerce Brasil (2018). *Instagram ultrapassa Facebook com quase 70% das vendas via redes sociais*. Recuperado em 31 de março de 2020 de: <https://www.ecommercebrasil.com.br/noticias/instagram-ultrapassa-facebook-com-quase-70-das-vendas-via-redes-sociais/>
- Ellenberg, J. (2015). *O Poder do Pensamento Matemático - A Ciência de Como Não Estar Errado*. Editora Zahar.
- England, P. (2005). Emerging theories of care work. *Annu. Rev. Sociol.*, 31, 381-399.
- Erikson, E. H. (1976). *Identidade, juventude e crises*. Rio de Janeiro, Zahar Editores.
- Exame (2018). *Instagram, 15 vezes mais interações que outras redes sociais*. Exame. Recuperado em 31 de março de 2020 de:

https://exame.abril.com.br/negocios/dino_old/instagram-15-vezes-mais-interacoes-que-outras-redes-sociais/

Felix Neto, Sastre, M. T. M., & Mullet, E. (2001). Estereótipos de gênero nas profissões. *Psicologia Cognitiva*, 5(2), 251-269.

Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Fisher, A. B. (1987). Where women are succeeding. *Fortune*, 116(3), 78.

Fiske, S. T., Lin M. & Neuberg S. (1999). "The Continuum Model: Ten Years Later" In Trope, Y. & Chaiken, S. (Eds), *Dual-Process Theories in Social Psychology* (pp 231-254). New York: Guilford Press.

Fleck, A. C., & Wagner, A. (2003). A mulher como a principal provedora do sustento econômico familiar [Número especial]. *Psicologia em Estudo*, 8, 31-38.

Flynn, A., Earlie, E. K., & Cross, C. (2015). Gender equality in the accounting profession: one size fits all. *Gender in Management: An International Journal*, 30(6), 479-499.

Francisco, W. H., Noland, T. G., & Kelly, J. A. (2003). Why don't students major in accounting?. *Southern Business Review*, 29(1), 37.

Freyssenet, M. (1977). La division capitaliste du travail.

Friedan, B. (2001). *A Mística Feminina*. 1963. New York.

Gall, M., Borg, W., & Gall, J. (2013). *Educating research: An introduction*. Nasr A. (Persian translator). Sixth Edition. Tehran: Samt, 346.gall

Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Stanford university press.

Ginn, J., Arber, S., Brannen, J., Dale, A., Dex, S., Elias, P., ... & Rubery, J. (1996). Feminist fallacies: a reply to Hakim on women's employment. *The British journal of sociology*, 47(1), 167-174.

Glick, P., Lameiras, M., Fiske, S. T., Eckes, T., Masser, B., Volpato, C., Manganelli, A. M., Pek, J. C. X., Huang, L., Sakalli-Ugurlu, N., Castro, Y. R., Pereira, M. L. D., Willemsen, T. M., Brunner, A., Six-Materna, I. & Wells, R. (2004). Bad but Bold: Ambivalent Attitudes toward Men Predict Gender Inequality in 16 Nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86 (5), 713-728.

Global Gender Gap Report (2018). *World Economic Forum*. Recuperado em 06 de março de 2018 em <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>.

Global Gender Gap Report (2020). *World Economic Forum*. Recuperado em 18 de março de 2020 em http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.

Goffman, E. (1956). *The Presentation of Self in Everyday Life*. Garden City, NY: Doubleday.

- Goldenberg, S. (2005). *Why women are poor at science, by Harvard president*. The Guardian. Recuperado em 31 de março de 2020 em <https://www.theguardian.com/science/2005/jan/18/educationsgendergap.genderissues>.
- Gottfredson, L. S., (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28 (6), 545-579.
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. *Career choice and development*, 179-232.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 71-100.
- Gould, C. (1983). *One Percent of the Big Eight*. Working Woman, 160-163.
- Grotevant, H. D., & Cooper, C. R. (1988). The role of Family experience in career exploration: A life-span perspective. In P. Baltes, R. M. Lerner, & D. Featherman (Eds.), *Life-span development and behavior* (Vol. 8, pp. 231-258). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Guilbert, M. (Ed.). (1966). *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914: présentation et commentaires de documents pour une étude du syndicalisme féminin*. Éditions du Centre national de la recherche scientifique.
- Gunderson, E. A., Ramirez, G., Levine, S. C., & Beilock, S. L. (2012). The role of parents and teachers in the development of gender-related math attitudes. *Sex roles*, 66(3-4), 153-166.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman Editora.
- Hakim, C. (1991). Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations. *European sociological review*, 7(2), 101-121.
- Hakim, C. (1995). Five feminist myths about women's employment. *British journal of sociology*, 429-455.
- Hakim, C. (2002). Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Work and occupations*, 29(4), 428-459.
- Hakim, C. (2007). Dancing with the devil? Essentialism and other feminist heresies. *The British journal of sociology*, 58(1), 123-132.
- Half, R. (2016). *Mulheres e o mundo corporativo*. Recuperado em 06 de março de 2019 em https://www.roberthalf.com.br/sites/roberthalf.com.br/files/legacy-pdfs/robert_half_-_mulheres_e_o_mundo_corporativo_0.pdf
- Hantrais, L. (1995). *Social policy in the European Union*. Macmillan International Higher Education.
- Harding, S. G. (Ed.). (1987). *Feminism and methodology: Social science issues*. Indiana University Press.

- Harren, V. H. (1979). A model of career decision-making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Haynes, K. (2012). Body Beautiful? Gender, Identity, and the body in professional service firms. *Gender, Work & Organization*, 19, 489-507.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of social issues*, 57(4), 657-674.
- Henderson, P. A., de Ferreira, M. A., & Dutra, J. S. (2016). As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. *Revista de Administração da UFSM*, 9(3), 488-505.
- Hill, J., Ford, W. R., & Farreras, I. G. (2015). Real conversations with artificial intelligence: A comparison between human-human online conversations and human-chatbot conversations. *Computers in Human Behavior*, 49, 245-250.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2009). Paradigmas sociológicos e categoria de gênero. Que renovação aporta a epistemologia do trabalho?. *Novos cadernos NAEA*, 11(1).
- Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo social*, 26(1), 61-73.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online readings in psychology and culture*, 2(1), 8.
- Hogue, M., DuBois, C. L. Z., Fox-Cardamone, L. (2010). Gender differences in pay expectations. The roles of job intention and self-view. *Psychology of Women Quarterly*, 34, 215-227.
- Hsiao, J. (2013). Abordagem geracional dos fatores de escolha de carreira em ciências contábeis (Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo).
- Huang, J., Zhou, M., & Yang, D. (2007, January). *Extracting Chatbot Knowledge from Online Discussion Forums*. In *IJCAI* (Vol. 7, pp. 423-428).
- Huguet, P., & Regner, I. (2007). Stereotype threat among schoolgirls in quasi-ordinary classroom circumstances. *Journal of educational psychology*, 99(3), 545.
- Huguet, P., & Régner, I. (2009). Counter-stereotypic beliefs in math do not protect school girls from stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(4), 1024-1027.
- Hunt, S. C., Falgiani, A. A., & Intrieri, R. C. (2004). The nature and origins of students' perceptions of accountants. *Journal of Education for Business*, 79(3), 142-148.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2018). *População Economicamente Ativa*. Acesso em 06 de março de 2019 em https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaulttab_hist.shtm.

- Islam, M. A. (2017). Future of accounting profession: Three major changes and implications for teaching and research. *Business Reporting, International Federation of Accountants (IFAC)*.
- Jackling, B. (2001). Is accounting an attractive career choice for commerce undergraduates?. In AAANZ 2001: *Program and collected abstracts of the Annual Conference of the Accounting Association of Australia and New Zealand* (pp. 1-2). Accounting Association of Australia & New Zealand.
- Jones, M. G., Brader- Araje, L., Carboni, L. W., Carter, G., Rua, M. J., Banilower, E., & Hatch, H. (2000). Tool time: Gender and students' use of tools, control, and authority. *Journal of Research in Science Teaching: The Official Journal of the National Association for Research in Science Teaching*, 37(8), 760-783.
- Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. In D. E. Super (Ed.), *Career development: Self-concept theory* (pp. 42-78). New York: College Entrance Examination Board.
- Junqueira, M. L. (2010). Maturidade para a escolha da carreira em adolescentes de um serviço de orientação profissional. (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo).
- Juntunen, C. L., & Even, C. E. (2012). Theories of vocational psychology. In N. A. Fouad, J. A. Carter, & L. M. Subich (Eds.), *APA handbooks in psychology®. APA handbook of counseling psychology*, Vol. 1. Theories, research, and methods (p. 237–267). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13754-009>
- Kergoat, D. (1978). Ouvriers= ouvrières? Propositions pour une articulation théorique de deux variables: sexe et classe sociale. *Critiques de l'économie politique*, (5), 65-97.
- Kergoat, D. (2003). *Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo*. Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 55-63.
- Kergoat, D. (2009). *Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux*. Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination, 111-125.
- King, N. (2004). *Using Interviews in Qualitative Research. Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research*. California. Sage, 11-22.
- Kupetz, B. N. (1994). Ageism: A prejudice touching both young and old. *Day Care and Early Education*, 21(3), 34-37.
- Kvale, S. (1996). *InterViews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*, Thousand Oaks, California, Sage.
- Lafferty, N. T., & Manca, A. (2015). Perspectives on social media in and as research: A synthetic review. *International Review of Psychiatry*, 27(2), 85-96.
- Lamb, Evelyn. 2015 *The Media and the Genius Myth*. Recuperado em 05 de março de 2019 de <https://blogs.scientificamerican.com/roots-of-unity/the-media-and-the-genius-myth/>

- Lang, E. (2018). *Young adult "migrant" women's experiences at work: Exploring intersections of gender, origins and age in Germany and Austria*. (Dissertação de Mestrado, Linköping university - Department of Social and Welfare Studies).
- Leal, E. A., Miranda, G. J., Araújo, T. S., & Borges, L. F. M. (2014). Estereótipos na Profissão Contábil: a opinião de estudantes e do público externo no Triângulo Mineiro. *Contabilidade, Gestão e Governança*, 17(1).
- Legewie, J., & DiPrete, T. A. (2014). The high school environment and the gender gap in science and engineering. *Sociology of Education*, 87(4), 259-280.
- Lehman, C. (1992), "Herstory in Accounting: The first eighty years", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 17 No. 3-4, 261 - 285.
- Lemos Júnior, L. C., da Silveira, N. S. P., & Santini, R. B. (2015). A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 9(1).
- Leslie, S., Cimpian, A., Meyer, M. & Freeland, E. (2016). Expectations of brilliance underlie gender distribution across academic disciplines. *Science*, 347, 262-265.
- Lies, E. (2018). *Faculdade do Japão fraudou notas para admitir menos mulheres em medicina*. Folha de São Paulo. Recuperado em 06 de março de 2019 em <https://www1.folha.uol.com.br/ciencia/2018/08/faculdade-do-japao-fraudou-notas-para-admitir-menos-mulheres-em-medicina.shtml>.
- Lima, J. P. R., Vendramin, E. O. & Casa Nova, S. P. C (2018). Identidades Acadêmicas em uma era de produtivismo: O (Des)Alojamento das mulheres contadoras. *Enanpad 2018*.
- Lin, Y. C., & Billingham, R. E. (2014). Relationship between parenting styles and gender role identity in college students. *Psychological reports*, 114(1), 250-271.
- Lippmann, L. (2009) *Matemática para Educação Infantil*. p. 92, Iesde Brasil.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 8-21.
- LoBue, V., & DeLoache, J. S. (2011). Pretty in pink: The early development of gender-stereotyped colour preferences. *British Journal of Developmental Psychology*, 29, 656-667.
- Lopes, J. R. (2002). Os caminhos da identidade nas ciências sociais e suas metamorfoses na psicologia social. *Psicologia & Sociedade*, 14, 7-27.
- Lupu, I. (2012). Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(4-5), 351-369.
- Lyness, K. S. & Heilman, M. E. (2006). When Fit is Fundamental: Performance Evaluations and Promotions of Upper-Level Female and Male Managers. *Journal of Applied Social Psychology*, 31 (4), 777-785.

- Mackie, D. M., & Queller, S. (1999). The impact of group membership on persuasion: Revisiting "who says what to whom with what effect?". In: Terry, D. J. & Hogg, M. A., *Attitudes, behavior, and social context* (pp. 135-156). Psychology Press.
- Manstead, A. S., Hewstone, M.E., Fiske, S. T., Hogg, M. A., Reis, H. T., & Semin, G. R. (1995). *The Blackwell encyclopedia of social psychology*. Blackwell Reference/Blackwell Publishers, 256 – 57.
- Manzini, E. J. (2012). Uso da entrevista em dissertações e teses produzidas em um programa de pós-graduação em educação. *Revista Percurso*, 149-171.
- Maslow, A. H. (1965). *Eupsychian management: A journal*. Homewood, IL: RD Irwin.
- Mathieu, N. C. (1991). *L'anatomie politique: catégorisations et idéologies du sexe*. Paris: Côté-femmes.
- Maupin, R. J., & Lehman, C. R. (1994). Talking heads: Stereotypes, status, sex-roles and satisfaction of female and male auditors. *Accounting, Organizations and Society*, 19(4-5), 427-437.
- Melendez, C. B. E. (2013). Unpaid Reproductive Labour: A Marxist Analysis. Contradictions: Finance, Greed, and Labor Unequally Paid. *Research in Political Economy*, 28, 131-160.
- Menkel-Meadow, C. (1986). *The comparative sociology of women lawyers: The "feminization" of the legal profession*. Osgoode Hall LJ, 24, 897.
- Mladenovic, R. (2000) An investigation into the ways of challenging introductory accounting students' negative perceptions of accounting, *Accounting Education: an international journal*, 9(2), pp. 135–155.
- Money, J. & Ehrhardt, A. (1972). *Man and woman, boy and girl: The differentiation and dimorphism of gender identity from conception to maturity*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Morawski, J. G. (1985). The measurement of masculinity and femininity: Engendering categorical realities. *Journal of Personality*, 53 (2), 196-223.
- Moreno, J. L. (1972). Teoria e prática dos papéis. *Instituto Fernandes Figueira Moreno JL. Psicodrama*, 2, 206-30.
- Munsch, C. L. (2016). Flexible work, flexible penalties: The effect of gender, childcare, and type of request on the flexibility bias. *Social Forces*, 94(4), 1567-1591.
- Muratori, M. C., & Smith, C. K. (2015). Guiding the talent and career development of the gifted individual. *Journal of Counseling & Development*, 93(2), 173-182.
- Nägele, C., & Neuenschwander, M. P. (2014). Adjustment processes and fit perceptions as predictors of organizational commitment and occupational commitment of young workers. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 385-393.

- Oliveira, D. (2007). A imagem do contador no Brasil: um estudo sobre sua evolução histórica. *Publicação Da Controladoria Geral Do Município Do Rio De Janeiro*, 3(1), 107.
- Otterbacher, J., Bates, J., & Clough, P. (2017, May). Competent men and warm women: Gender stereotypes and backlash in image search results. *In Proceedings of the 2017 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*(pp. 6620-6631). ACM.
- Paolini, K. S. (2016). Desafio da inclusão do idoso no mercado de trabalho. *Rev Bras Med Trab*, 14(2), 177-82.
- Parker, L. (2000). Goodbye, number cruncher!. *Australian CPA*, 70(2), 50-50.
- Pati, C. (2017). *Estas profissões podem acabar até 2030 (ao menos para os humanos)*. Exame. Recuperado em 29 de março de 2020 de <https://exame.abril.com.br/carreira/estas-profissoes-podem-acabar-ate-2030-ao-menos-para-os-humanos/>.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Springer.
- Pear, R. (1987). Women reduce lag in earnings but disparities with men remain. *New York Times*, 4.
- Peixoto, P. (2017). Ética e regulação da pesquisa nas Ciências Sociais na sociedade do consentimento. *Educação*, 40(2).
- Pena, E. del P. (2014). *Carreira de Sucesso sob a perspectiva de sócias-auditoras de big four no Brasil*. (Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo). Recuperado em 04 de junho de 2018 de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-15032018-160257/pt-br.php>.
- Pimenta, M. M. (2007). *“Ser jovem” e “ser adulto”: identidades, representações e trajetórias*. (Tese de Doutorado da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo). Disponível em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-15052007-111215/pt-br.php>
- Pinto, C. R. J. (2014). O feminismo bem-comportado de Heleieth Saffioti (presença do marxismo). *Estudos Feministas*, 321-333.
- Plhakova, A., & Pavelkova, K. (2007). Implicit theories of masculinity and femininity. *Ceskoslovenska Psychologie*, 51, 89-98.
- PNAD. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 1992/2007*. Acesso em 06 de março de 2019 em https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2007/graficos_pdf.pdf.
- PNUD (2018). *Brasil mantém tendência de avanço no desenvolvimento humano, mas desigualdades persistem*. Recuperado em 06 de março de 2019 de <http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/presscenter/articles/2018/brasil-mantem-tendencia-de-avanco-no-desenvolvimento-humano--mas.html>.

- Prentice, D. A. & Carranza, E. (2002). What Women and Men Should Be, Shouldn't Be, Are Allowed to Be, and Don't Have to Be: The Contents of Prescriptive Gender Stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, 26 (4), 269-281.
- Qu, S. Q., Dumay, J. (2011). The Qualitative Research Interview. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8 (3), 238-264.
- Ratts, A. JP. Gênero, raça e espaço: trajetórias de mulheres negras. XXVII Encontro Anual da ANPOCS, 2002. Disponível em: <
https://www.geledes.org.br/wpcontent/uploads/2015/08/ARatts_Genero.pdf>. Acesso: 28/07/2018
- Reid, E. (2015). Embracing, passing, revealing, and the ideal worker image: How people navigate expected and experienced professional identities. *Organization Science*, 26(4), 997-1017.
- REIS, José Roberto Tozoni. Família, emoção e ideologia. *Psicologia social: o homem em movimento*, 1984, 8: 99-124.
- Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2014). How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(12), 4403-4408.
- Ridgeway, C. L. (2014). Why status matters for inequality. *American Sociological Review*, 79(1), 1-16.
- Robert, R. M. (1957). The accountant in literature. *Journal of Accountancy*, 103, 64.
- Rocha-Coutinho, M. L. (2003). O papel de homens e mulheres na família: Podemos falar em reestruturação? *Psicologia Clínica*, 15(2), 93-107.
- Rodrigues, J. M. (1979). *A mulher operária: um estudo sobre tecelãs*. Editora Hucitec.
- Roper, E. (1963). The Use of Certified Public Accountants by Manufacturing Executives and their Attitudes toward the Profession.
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165-179.
- Saemann, G. P., & Crooker, K. J. (1999). Student perceptions of the profession and its effect on decisions to major in accounting. *Journal of Accounting Education*, 17(1), 1-22.
- Saffioti, H. I. B. (1969). A mulher na sociedade de classes: mito e realidade. *Quatro Artes*.
- Sarti, C. (1985). Trabalho feminino: de olho na literatura. *Literatura Econômica*, 7(1), 93-116.
- Sax, L. J., Kanny, M. A., Riggers-Piehl, T. A., Whang, H., & Paulson, L. N. (2015). "But I'm not good at math": The changing salience of mathematical self-concept in shaping women's and men's STEM aspirations. *Research in Higher Education*, 56(8), 813-842.

- Schlee, R. P., Curren, M. T., Harich, K. R., & Kiesler, T. (2007). Perception bias among undergraduate business students by major. *Journal of Education for Business*, 82(3), 169-177.
- Schulenberg, J., Vondracek, F. W., & Kim, J. R. (1993). Career certainty and short-term changes in work values during adolescence. *The career development quarterly*, 41(3), 268-284.
- Schultz, U., & Shaw, G. (Eds.). (2003). *Women in the world's legal professions*. Bloomsbury Publishing.
- Scott, J. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *American Historical Review*, 91, 1053-1075.
- Seidman, I. (1991). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences*. Nova Iorque, NY, US: Teachers College Press.
- Shaban, O. (2015). The relationship between mathematics grades and the academic performance of accounting students' department. *The European Proceedings of the Social & Behavioral Sciences*, 4(4), 35-41
- Shawar, B. A., & Atwell, E. (2005). Using corpora in machine-learning chatbot systems. *International Journal of Corpus Linguistics*, 10(4), 489-516.
- Shawar, B. A., & Atwell, E. (2007). *Chatbots: Are they really useful?* LDV-Forum, 22(1), 29-49.
- Sherif, M. (2017). *Problems of youth: Transition to adulthood in a changing world*. Routledge.
- Siboni, B., Sangiorgi, D., Farneti, F., & De Villiers, C. (2016). Gender (in) accounting: Insights, gaps and an agenda for future research. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 158-168.
- Silva, S. M. C. da (2016). *Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil*. (Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. São Paulo). Recuperado em 07 de junho de 2018 de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-03082016-111152/pt-br.php>.
- Silva, J. C., Dal Magro, C. B., & da Silva, M. Z. (2016). Gender inequality in accounting profession from the perspective of the glass ceiling. *RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 15(2), 447-474.
- Smiler, A. P. (2004). Thirty years after the discovery of gender: Psychological concepts and measures of masculinity. *Sex roles*. 50 (1/2), 15-26.
- Smith, D. G., Rosenstein, J. E., Nikolov, M. C., & Chaney, D. A. (2019). The power of language: gender, status, and agency in performance evaluations. *Sex Roles*, 80(3-4), 159-171.
- Souza-Lobo, E. (1991). *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. SMC.

- Spears, R., Oakes, P. J., Ellemers, N. & Haslam, A. (Eds). 1997. *The Social Psychology of Stereotyping and Group Life*. New York: Wiley-Blackwell.
- Stacey, N. A. (1958). The accountant in literature. *Accounting Review*, 102-105.
- Stankov, L., & Lee, J. (2017). Self-beliefs: Strong correlates of mathematics achievement and intelligence. *Intelligence*, 61, 11-16.
- Strom, P. S., Strom, R. D., Whitten, L. S., & Kraska, M. F. (2014). Adolescent identity and career exploration. *NASSP Bulletin*, 98(2), 163-179.
- Sugahara, S., & Boland, G. (2006). Perceptions of the certified public accountants by accounting and non- accounting tertiary students in Japan. *Asian Review of Accounting*.
- Swain, M. R., & Olsen, K. J. (2012). From student to accounting professional: A longitudinal study of the filtering process. *Issues in Accounting Education*, 27(1), 17-52.
- Tabet, P. (1998). *La construction sociale de l'inégalité des sexes: des outils et des corps*. Paris: l'Harmattan.
- TED (2009). *ChimGercina Adichie: o perigo de uma única história*. Recuperado em 06 de março de 2019 de <https://www.youtube.com/watch?v=D9Ihs241zeg>.
- Tiedeman, D. V., & O'Hara, R. P. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. New York: College Entrance Examination Board.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Basil Blackwell.
- Tyler, L. E. (1967). The encounter with poverty: Its effect on vocational psychology. *Rehabilitation Psychology Bulletin*, 11, 61-70
- Vogt, M., Gonçalves, M., & da Silva, M. Z. A Corrida Salarial: Homens E Mulheres Em Início Da Carreira Contábil. *Saberes Contábeis*, 13.
- Voosen, P. (2017) Women make up just 15% of NASA's planetary mission science teams. Here's how the agency is trying to change that. *Science Mag*. Recuperado em 06 de março de 2019 de <https://www.sciencemag.org/news/2017/05/women-make-just-15-nasa-s-planetary-mission-science-teams-here-s-how-agency-trying>.
- Wagner, A., Predebon, J., Mosmann, C., & Verza, F. (2005). Compartilhar tarefas? Papéis e funções de pai e mãe na família contemporânea. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 21(2), 181-186.
- Wajnman, S., Oliveira, A. M. H. C., & OLIVEIRA, E. D. (2004). Os idosos no mercado de trabalho: tendências e consequências. *Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60*, 453-480.
- Wallace, R., Tomabechi, H., & Aimless, D. (2003). *Chatterbots go native: Considerations for an ecosystem fostering the development of artificial life forms in a human world*. Recuperado de <http://www.pandorabots.com/pandora/pics/chatterbotsgonative.doc>

- Walton, G. M., & Cohen, G. L. (2007). A question of belonging: race, social fit, and achievement. *Journal of personality and social psychology*, 92(1), 82.
- Wang, M. T., & Degol, J. L. (2017). Gender gap in science, technology, engineering, and mathematics (STEM): Current knowledge, implications for practice, policy, and future directions. *Educational psychology review*, 29(1), 119-140.
- Wang, A. X. (2018). *Oxford gave female students more time to take tests. It didn't work. Quartz*. Recuperado em 18 de março de 2020 de <https://qz.com/1188135/oxford-gave-female-students-more-time-to-take-tests-it-didnt-work/>.
- White, M. J., & White, G. B. (2006). Implicit and explicit occupational gender stereotypes. *Sex roles*, 55(3-4), 259-266.
- Witz, a. & Savage, M. (1992). Theoretical Introduction. The Gender of Organizations, pp. 3-62, in: Savage, M. and Witz, A. (eds.). *Gender and bureaucracy*, oxford: Blackwell.
- Young, I. M. (2017). Gender as seriality: Thinking about women as a social collective. In *Gender and Justice* (pp. 3-28). Routledge.
- Zandi, G., Shahabi, A., & Bagheri, M. (2012). The Relationship Between Mathematics Excellency and Efficiency of Accounting Students. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8(10), 1419.
- Zawistowska, A., & Sadowski, I. (2019). Filtered Out, but Not by Skill: The Gender Gap in Pursing Mathematics at a High-Stakes Exam. *Sex Roles*, 80(11-12), 724-734.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Aprovação do Comitê de ética em pesquisa da Faculdade de Educação da USP (FEUSP).

FEUSP

COMISSÃO DE ÉTICA EM PESQUISA

FEUSP 119/2019

Projeto: **“Contabilidade é coisa de mulher? A influência dos estereótipos de gênero na escolha de carreira em Ciências Contábeis”**

Interessadas: Beatriz Sinfrônio Bergamini e Prof. Dr. Edgard Bruno Cornacchione Junior/Profa. Dra. Silvia Pereira de Castro Casa Nova

A Comissão de Ética em Pesquisa da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo analisou os materiais apresentados referentes à pesquisa: **“Contabilidade é coisa de mulher? A influência dos estereótipos de gênero na escolha de carreira em Ciências Contábeis”**, de autoria da pesquisadora de Mestrado: Beatriz Sinfrônio Bergamini e Prof. Dr. Edgard Bruno Cornacchione Junior/Profa. Dra. Silvia Pereira de Castro Casa Nova.

Considerou que a pesquisa cumpre com todos os requisitos e determinações da Resolução CNS 510/2016 sobre a Ética na Pesquisa com Seres Humanos.

São Paulo, 13 de junho de 2019

Prof. Dra. Flávia I. Schilling

Presidente da Comissão de Ética em Pesquisa da FEUSP

APÊNDICE B – Fluxograma do questionário.

Fluxograma do Chatbot

APÊNDICE C – Roteiro de Entrevistas Piloto.

Objetivo	Pergunta
Qual seu nome e idade?
Você se identifica com qual gênero?
Que imagem você tem do profissional contábil?
Na sua opinião, o que te ajudou a formar essa opinião sobre a contabilidade (Filmes, Conhecidos, Pesquisa)?
Quando você era criança o que você queria ser?
O que você acha importante considerar na hora de escolher uma carreira?
Você acredita que existem profissões certas para determinados tipos de pessoas?
Você acredita que na profissão contábil homens e mulheres tem as mesmas oportunidades?
Você acredita que algum gênero tem uma maior aptidão para o desempenho das atividades de contador?
Você conhece algum contador?
Essa pessoa influenciou de alguma forma a sua escolha pelo curso de Ciências Contábeis?
A contabilidade foi sua primeira opção na FEA?

Se você pudesse escolheria outro curso?
Se a resposta for SIM:
Qual?
Por quê?
Por que você decidiu não seguir carreira nessa área?
O que te levou a escolher o curso de Ciências Contábeis?
Você acredita possuir os atributos necessários para ser um bom contador?
SE SIM - Quais são esses atributos?
SE NÃO - Quais atributos faltam?
Aonde você gostaria de chegar na carreira?
Você acha que você vai conseguir?
SE SIM - Como você pretende conseguir? "
SE NÃO - O que você acha que vai impedir ?

- Identificar o Participante
- Identificar estereótipos do profissional contábil
- Identificar estereótipos de gênero
- Compreender o processo de escolha de carreira

APÊNDICE D – Exemplos de conversas com o chatbot.

60

Turns

14

Minutes

31/10/2019 @

2:44

PM

10

Intents

14:44

[Multi-option response]

Title: Olá! Você gostaria de participar de uma pesquisa acadêmica, de um sorteio de um fone JBL E45BT e ainda ajudar uma instituição de sua escolha?

Sim: Sim

Não: Não

Sim

+ Show classifications

Inicialmente, te daremos algumas informações importantes sobre a pesquisa, para prosseguir precisamos do seu ok. Depois faremos algumas perguntas sobre você e seu processo de escolha de carreira. Podemos prosseguir?

Ok

+ Show classifications

Esta pesquisa é intitulada “Contabilidade é coisa de mulher? A influência dos estereótipos de gênero na escolha de carreira das mulheres em Ciências Contábeis” e seu objetivo é investigar de que modo estereótipos de gênero influenciam o processo de escolha profissional. Ok?

Ok

+ Show classifications

Este estudo é conduzido pela pesquisadora responsável Beatriz Sinfronio Bergamini, do mestrado da USP [e-mail bsbergamini@usp.br], com orientação de Edgard Cornacchione e Silvia Casa Nova [e-mails edgardbc@usp.br e silvianova@usp.br]. Você pode entrar em contato com a gente para mais informações sobre a pesquisa. Ok?

[Multi-option response]

Ok, estou ciente!: Ok, estou ciente!

Sair da pesquisa: Sair da pesquisa

Ok, estou ciente!

+ Show classifications

Para participar você precisa responder perguntas sobre seu processo de escolha de carreira. Você pode desistir de participar quando quiser. Para isso, basta escrever "SAIR DA PESQUISA". E se você quiser recomeçar a pesquisa é só escrever "REINICIAR A PESQUISA". Ok?

[Multi-option response]

Ok, estou ciente!: Ok, estou ciente!

Ok, estou ciente!

+ Show classifications

Você não receberá nenhum pagamento por essa participação assim como não precisará arcar com nenhum tipo de despesa. No fim da pesquisa será sorteado um fone JBL E45BT e feita uma doação para a instituição mais votada. Suas respostas serão guardadas em um banco de dados específicos e utilizadas apenas para a pesquisa, sendo mantidos em sigilo, para assegurar sua privacidade. Ok?

[Multi-option response]

Ok, estou ciente!: Ok, estou ciente!

Ok, estou ciente!

+ Show classifications

Com base nessas informações, você concorda em participar, de forma voluntária desta pesquisa?

Sim

+ Show classifications

Com qual gênero você se identifica?

Feminino

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Você trabalha?

Sim: Sim

Não: Não

Não

+ Show classifications

Como você define sua cor?

Negra

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Qual sua renda familiar? (O salário mínimo atual é de R\$ 998,00).

Menos que 2 salários mínimos: Menos que 2 salários mínimos

De 2 a 4 salários mínimos: De 2 a 4 salários mínimos

De 4 a 10 salários mínimos: De 4 a 10 salários mínimos

De 10 a 20 salários mínimos: De 10 a 20 salários mínimos

Acima de 20 salários mínimos: Acima de 20 salários mínimos

N/A: N/A

N/A

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Qual sua idade?

Até 15 anos: Até 15 anos

Entre 15 e 18 anos: Entre 15 e 18 anos

Entre 18 e 25 anos: Entre 18 e 25 anos

Mais de 25 anos: Mais de 25 anos

Entre 15 e 18 anos

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Você estuda?

Sim: Sim

Não: Não

Sim

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: O que você está cursando agora?

Ensino Fundamental: Ensino Fundamental

1º ano do ensino médio: 1º ano do ensino médio

2º ano do ensino médio: 2º ano do ensino médio

3º ano do ensino médio: 3º ano do ensino médio

Faculdade: Faculdade

Pós-graduação: Pós-graduação

Outro: Outro

3º ano do ensino médio

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Você pretende prestar vestibular?

Sim: Sim

Não: Não

Sim

+ Show classifications

Qual curso você pretende fazer?

Odontologia

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Legal! Isso era o que você queria fazer quando era criança?

Sim: Sim

Não: Não

Sim

+ Show classifications

Que legal que você conseguiu realizar seu sonho de infância! E por que você escolheu essa opção?

Curiosidade

+ Show classifications

Me diga um curso que você não gostaria de fazer?

Engenharia

+ Show classifications

Por que?

Difícil

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Você já pensou em cursar Ciências Contábeis/Contabilidade?

Sim: Sim

Não: Não

Não

+ Show classifications

Com suas palavras como você descreveria um profissional de contabilidade?

Uma pessoa inteligente e econômica

+ Show classifications

O que você acredita que faz parte da rotina de um profissional da contabilidade?

Desafios econômicos

+ Show classifications

Como você formou essa opinião sobre a profissão e o profissional contábil?

Com o fato de observar profissões parecidas

+ Show classifications

Eu não entendi. Você pode tentar reformular a frase.

Lendo pesquisas em sites

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: As pessoas próximas a você apoiam sua escolha de carreira?

Sim: Sim

Não: Não

Sim

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Se o curso não for o que você espera, você trocará de área?

Sim: Sim

Não: Não

Não

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Você realizou testes vocacionais antes de decidir por esse curso?

Sim: Sim

Não: Não

Sim

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Sua escolha de curso, levou os resultados dos testes em consideração?

Sim: Sim

Não: Não

Sim

+ Show classifications

Agora eu irei te fazer algumas perguntas objetivas, que você deve responder escolhendo a alternativa que mais se aplica a você, ok?

Ok

+ Show classifications

As alternativas irão variar entre 1 e 5, sendo que 1 você discorda totalmente e 5 você concorda totalmente. Ok?

Ok

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: É mais fácil entrar em contabilidade do que no curso que eu quero.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente

2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente

3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo

4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente

3 - Não concordo nem discordo

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Empregabilidade é muito importante na hora de escolher um curso.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente

2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente

3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo

4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente

4 - Concordo parcialmente

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: A carreira em contabilidade é atrativa.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente

2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente

3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo

4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente

4 - Concordo parcialmente

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: A carreira em contabilidade é entediante.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente

2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente

3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo

4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente

3 - Não concordo nem discordo

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: A carreira em contabilidade não permite um equilíbrio entre carreira e família.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente

2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente

3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo

4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente

2 - Discordo parcialmente

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito inteligentes.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente

2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente

3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo

4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente

5 - Concordo totalmente

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito ambiciosas.

- 1 - **Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
- 2 - **Discordo parcialmente:** 2 - Discordo parcialmente
- 3 - **Não concordo nem discordo:** 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - **Concordo parcialmente:** 4 - Concordo parcialmente
- 5 - **Concordo totalmente:** 5 - Concordo totalmente
- 4 - Concordo parcialmente
- + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A carreira em contabilidade têm status social.

- 1 - **Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
- 2 - **Discordo parcialmente:** 2 - Discordo parcialmente
- 3 - **Não concordo nem discordo:** 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - **Concordo parcialmente:** 4 - Concordo parcialmente
- 5 - **Concordo totalmente:** 5 - Concordo totalmente
- 5 - Concordo totalmente
- + Show classifications

[Multi-option response]

Title: Quando penso em alguém que trabalha com contabilidade, o que me vem à cabeça é alguém do sexo masculino.

- 1 - **Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
- 2 - **Discordo parcialmente:** 2 - Discordo parcialmente
- 3 - **Não concordo nem discordo:** 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - **Concordo parcialmente:** 4 - Concordo parcialmente
- 5 - **Concordo totalmente:** 5 - Concordo totalmente
- 1 - Discordo totalmente
- + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa em matemática.

- 1 - **Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
- 2 - **Discordo parcialmente:** 2 - Discordo parcialmente
- 3 - **Não concordo nem discordo:** 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - **Concordo parcialmente:** 4 - Concordo parcialmente
- 5 - **Concordo totalmente:** 5 - Concordo totalmente
- 5 - Concordo totalmente
- + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa com relações interpessoais.

- 1 - **Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
- 2 - **Discordo parcialmente:** 2 - Discordo parcialmente
- 3 - **Não concordo nem discordo:** 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - **Concordo parcialmente:** 4 - Concordo parcialmente
- 5 - **Concordo totalmente:** 5 - Concordo totalmente
- 4 - Concordo parcialmente
- + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se impor.

- 1 - Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente
3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo
4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente
5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente
 4 - Concordo parcialmente
 + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade precisa ser agressiva.

- 1 - Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente
3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo
4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente
5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente
 1 - Discordo totalmente
 + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade ganha bem.

- 1 - Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente
3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo
4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente
5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente
 4 - Concordo parcialmente
 + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade é honesta.

- 1 - Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente
3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo
4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente
5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente
 4 - Concordo parcialmente
 + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade precisa ser delicada.

- 1 - Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente
3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo
4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente
5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente
 5 - Concordo totalmente
 + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se dedicar integralmente ao trabalho.

- 1 - Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente
3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo
4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente

5 - Concordo totalmente

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade consegue equilibrar família e trabalho.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente

2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente

3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo

4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente

4 - Concordo parcialmente

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade sabe lidar com emoções.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente

2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente

3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo

4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente

3 - Não concordo nem discordo

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Eu ocuparia um alto cargo na carreira contábil.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente

2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente

3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo

4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente

4 - Concordo parcialmente

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Eu ocuparia um alto cargo em outra profissão que não a contábil.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente

2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente

3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo

4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente

3 - Não concordo nem discordo

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Eu gostaria de ser um profissional de contabilidade

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente

2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente

3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo

4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente

2 - Discordo parcialmente

+ Show classifications

Qual das imagens abaixo mais se aproxima da sua concepção de profissional contábil? (Informe o número 1, 2, 3 ou 4 de acordo com a ordem de apresentação das imagens)

[Image response]

URL: <https://secureservercdn.net/45.40.144.60/502.b18.myftpupload.com/wp-content/uploads/2017/06/96064-x-dicas-para-ser-um-gestor-de-vendas-bem-sucedido-690x461.jpg>

[Image response]

URL: <http://fabianascaranzi.com.br/wp-content/uploads/2016/02/mulher-trabalhando-2.jpg>

[Image response]

URL: https://abrillexame.files.wordpress.com/2016/09/size_960_16_9_funcionario-funcionaria-secretaria-infeliz-chato-entediado-tedio-trabalho1.jpg

[Image response]

URL: <https://abrillexame.files.wordpress.com/2017/10/michaeljay.jpg>

2

+ Show classifications

Qual das imagens abaixo mais se aproxima da sua concepção de profissional contábil? (Informe o número 1, 2, 3 ou 4 de acordo com a ordem de apresentação das imagens)

[Image response]

URL: https://www.guarida.com.br/_assets/arquivos/blog_galeria/big_1abc1cc2ed658eff281a130da7603d3b.jpg

[Image response]

URL: <http://www.sindogeesp.com.br/assets/upload/noticia/1502874393.jpg>

[Image response]

URL: <http://www.senhorasesenhores.com/wp-content/uploads/2014/06/idoso-trabalhando-1024x677.jpg>

[Image response]

URL: https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2014/06/executiva_negra.jpg

4

+ Show classifications

Qual das quatro imagens abaixo, mais se aproxima do que lhe vem a cabeça ao pensar em contabilidade? (Informe o número 1, 2, 3 ou 4 de acordo com a ordem de apresentação das imagens)

[Image response]

URL: https://rockresearch.com/wp-content/uploads/2017/11/event_technology.jpg

[Image response]

URL: https://cdn.domtotal.com/img/exclusivas/507_1351.jpg

[Image response]

URL: https://cdn.domtotal.com/img/noticias/2017-03/1219849_343234.jpg

[Image response]

URL: <https://blog.ipog.edu.br/wp-content/uploads/2018/07/Tipos-de-Lideran%C3%A7a-Organizacional.jpg>

1

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Estamos quase acabando, qual instituição você gostaria de apoiar?

Estilo 4 patas - Resgate e ajuda animal: Estilo 4 patas - Resgate e ajuda animal

LALEC Lar Amor Luz e Esperança da Criança - Orfanato: LALEC Lar Amor Luz e Esperança da Criança - Orfanato

Reprograma - Programação para mulheres que não tem recursos: Reprograma - Programação para mulheres que não tem recursos

Reprograma - Programação para mulheres que não tem recursos

+ Show classifications

Por qual e-mail posso entrar em contato com você, caso você ganhe o sorteio?

nairanaalmeidaanjós@gmail.com

+ Show classifications

Muito obrigada pela sua participação e boa sorte!

[System pause0]

Obrigado

+ Show classifications

De nada! ;)

64

Turns

12

Minutes

31/10/2019 @

6:51

PM

11

Intents

18:51

[Multi-option response]

Title: Olá! Você gostaria de participar de uma pesquisa acadêmica, de um sorteio de um fone JBL E45BT e ainda ajudar uma instituição de sua escolha?

Sim: Sim

Não: Não

Sim

+ Show classifications

Inicialmente, te daremos algumas informações importantes sobre a pesquisa, para prosseguir precisamos do seu ok. Depois faremos algumas perguntas sobre você e seu processo de escolha de carreira. Podemos prosseguir?

Sim

+ Show classifications

Esta pesquisa é intitulada “Contabilidade é coisa de mulher? A influência dos estereótipos de gênero na escolha de carreira das mulheres em Ciências Contábeis” e seu objetivo é investigar de que modo estereótipos de gênero influenciam o processo de escolha profissional. Ok?

Ok

+ Show classifications

Este estudo é conduzido pela pesquisadora responsável Beatriz Sinfrônio Bergamini, do mestrado da USP [e-mail bsbergamini@usp.br], com orientação de Edgard Cornacchione e Silvia Casa Nova [e-mails edgardbc@usp.br e silvianova@usp.br]. Você pode entrar em contato com a gente para mais informações sobre a pesquisa. Ok?

[Multi-option response]

Ok, estou ciente!: Ok, estou ciente!

Sair da pesquisa: Sair da pesquisa

Ok, estou ciente!

+ Show classifications

Para participar você precisa responder perguntas sobre seu processo de escolha de carreira. Você pode desistir de participar quando quiser. Para isso, basta escrever "SAIR DA PESQUISA". E se você quiser recomeçar a pesquisa é só escrever "REINICIAR A PESQUISA". Ok?

[Multi-option response]

Ok, estou ciente!: Ok, estou ciente!

Ok

+ Show classifications

Você não receberá nenhum pagamento por essa participação assim como não precisará arcar com nenhum tipo de despesa. No fim da pesquisa será sorteado um fone JBL E45BT e feita uma doação para a instituição mais votada. Suas respostas serão guardadas em um banco de dados específicos e utilizadas apenas para a pesquisa, sendo mantidos em sigilo, para assegurar sua privacidade. Ok?

[Multi-option response]

Ok, estou ciente!: Ok, estou ciente!

Ok

+ Show classifications

Com base nessas informações, você concorda em participar, de forma voluntária desta pesquisa?

Sim

+ Show classifications

Com qual gênero você se identifica?

Mulher

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Você trabalha?

Sim: Sim

Não: Não

Não

+ Show classifications

Como você define sua cor?

Parada

+ Show classifications

Eu não entendi. Você pode tentar reformular a frase.

Parada

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Qual sua renda familiar? (O salário mínimo atual é de R\$ 998,00).

Menos que 2 salários mínimos: Menos que 2 salários mínimos

De 2 a 4 salários mínimos: De 2 a 4 salários mínimos

De 4 a 10 salários mínimos: De 4 a 10 salários mínimos

De 10 a 20 salários mínimos: De 10 a 20 salários mínimos

Acima de 20 salários mínimos: Acima de 20 salários mínimos

N/A: N/A

De 4 a 10 salários mínimos

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Qual sua idade?

Até 15 anos: Até 15 anos

Entre 15 e 18 anos: Entre 15 e 18 anos

Entre 18 e 25 anos: Entre 18 e 25 anos

Mais de 25 anos: Mais de 25 anos

Mais de 25 anos

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Você estuda?

Sim: Sim

Não: Não

Sim

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: O que você está cursando agora?

Ensino Fundamental: Ensino Fundamental

1º ano do ensino médio: 1º ano do ensino médio

2º ano do ensino médio: 2º ano do ensino médio

3º ano do ensino médio: 3º ano do ensino médio

Faculdade: Faculdade

Pós-graduação: Pós-graduação

Outro: Outro

Outro

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Você pretende prestar vestibular?

Sim: Sim

Não: Não

Não

+ Show classifications

Por que não?

Já possuo 2 formações

+ Show classifications

Você pode reformular sua afirmação? Eu não estou entendendo.

Já fiz faculdade

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Você considera que você já fez sua escolha de carreira?

Sim: Sim

Não: Não

Não

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Você gostaria de trocar de área?

Sim: Sim

Não: Não

Sim

+ Show classifications

O que você gostaria de fazer?

Veterinária

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Legal! Isso era o que você queria fazer quando era criança?

Sim: Sim

Não: Não

Não

+ Show classifications

E o que você queria fazer naquela época?

Ser bailarina

+ Show classifications

Voltando ao curso que você pretende cursar agora, qual a principal razão para você tê-lo escolhido?

Ligação com os animais

+ Show classifications

Me diga um curso que você não gostaria de fazer?

Arquitetura

+ Show classifications

Por que?

Não me identifico

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Você já pensou em cursar Ciências Contábeis/Contabilidade?

Sim: Sim

Não: Não

Sim

+ Show classifications

Com suas palavras como você descreveria um profissional de contabilidade?

Um profissional essencial para saúde financeira das empresas

+ Show classifications

O que você acredita que faz parte da rotina de um profissional da contabilidade?

Gerenciamento de fundos, folhas de pagamento, recolhimento de impostos, estratégias de economia

+ Show classifications

Como você formou essa opinião sobre a profissão e o profissional contábil?

Estudando recursos humanos

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: As pessoas próximas a você apoiam sua escolha de carreira?

Sim: Sim

Não: Não

Sim

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Se o curso não for o que você espera, você trocará de área?

Sim: Sim

Não: Não

Sim

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Você realizou testes vocacionais antes de decidir por esse curso?

Sim: Sim

Não: Não

Não

+ Show classifications

Agora eu irei te fazer algumas perguntas objetivas, que você deve responder escolhendo a alternativa que mais se aplica a você, ok?

Ok

+ Show classifications

As alternativas irão variar entre 1 e 5, sendo que 1 você discorda totalmente e 5 você concorda totalmente. Ok?

Ok

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: É mais fácil entrar em contabilidade do que no curso que eu quero.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente

2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente

3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo

4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente

4 - Concordo parcialmente

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Empregabilidade é muito importante na hora de escolher um curso.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente

2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente

3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo

4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente

5 - Concordo totalmente

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: A carreira em contabilidade é atrativa.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente

2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente

3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo

4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente

3 - Não concordo nem discordo

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: A carreira em contabilidade é entediante.

- 1 - Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo parcialmente:** 2 - Discordo parcialmente
- 3 - Não concordo nem discordo:** 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - Concordo parcialmente:** 4 - Concordo parcialmente
- 5 - Concordo totalmente:** 5 - Concordo totalmente
- 2 - Discordo parcialmente
- + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A carreira em contabilidade não permite um equilíbrio entre carreira e família.

- 1 - Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo parcialmente:** 2 - Discordo parcialmente
- 3 - Não concordo nem discordo:** 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - Concordo parcialmente:** 4 - Concordo parcialmente
- 5 - Concordo totalmente:** 5 - Concordo totalmente
- 2 - Discordo parcialmente
- + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito inteligentes.

- 1 - Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo parcialmente:** 2 - Discordo parcialmente
- 3 - Não concordo nem discordo:** 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - Concordo parcialmente:** 4 - Concordo parcialmente
- 5 - Concordo totalmente:** 5 - Concordo totalmente
- 5 - Concordo totalmente
- + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A carreira em contabilidade é adequada para pessoas muito ambiciosas.

- 1 - Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo parcialmente:** 2 - Discordo parcialmente
- 3 - Não concordo nem discordo:** 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - Concordo parcialmente:** 4 - Concordo parcialmente
- 5 - Concordo totalmente:** 5 - Concordo totalmente
- 4 - Concordo parcialmente
- + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A carreira em contabilidade têm status social.

- 1 - Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo parcialmente:** 2 - Discordo parcialmente
- 3 - Não concordo nem discordo:** 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - Concordo parcialmente:** 4 - Concordo parcialmente
- 5 - Concordo totalmente:** 5 - Concordo totalmente
- 3 - Não concordo nem discordo
- + Show classifications

[Multi-option response]

Title: Quando penso em alguém que trabalha com contabilidade, o que me vem à cabeça é alguém do sexo masculino.

- 1 - Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente

2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente
3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo
4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente
5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente
 2 - Discordo parcialmente
 + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa em matemática.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente
2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente
3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo
4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente
5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente
 5 - Concordo totalmente
 + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade deve ser muito boa com relações interpessoais.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente
2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente
3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo
4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente
5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente
 5 - Concordo totalmente
 + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se impor.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente
2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente
3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo
4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente
5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente
 3 - Não concordo nem discordo
 + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade precisa ser agressiva.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente
2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente
3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo
4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente
5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente
 1 - Discordo totalmente
 + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade ganha bem.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente
2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente
3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo
4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente
5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente

2 - Discordo parcialmente
+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade é honesta.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente
2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente
3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo
4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente
5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente
 3 - Não concordo nem discordo
 + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade precisa ser delicada.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente
2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente
3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo
4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente
5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente
 2 - Discordo parcialmente
 + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade precisa se dedicar integralmente ao trabalho.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente
2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente
3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo
4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente
5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente
 1 - Discordo totalmente
 + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade consegue equilibrar família e trabalho.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente
2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente
3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo
4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente
5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente
 4 - Concordo parcialmente
 + Show classifications

[Multi-option response]

Title: A pessoa que trabalha com contabilidade sabe lidar com emoções.

1 - Discordo totalmente: 1 - Discordo totalmente
2 - Discordo parcialmente: 2 - Discordo parcialmente
3 - Não concordo nem discordo: 3 - Não concordo nem discordo
4 - Concordo parcialmente: 4 - Concordo parcialmente
5 - Concordo totalmente: 5 - Concordo totalmente
 3 - Não concordo nem discordo
 + Show classifications

[Multi-option response]

Title: Eu ocuparia um alto cargo na carreira contábil.

- 1 - Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo parcialmente:** 2 - Discordo parcialmente
- 3 - Não concordo nem discordo:** 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - Concordo parcialmente:** 4 - Concordo parcialmente
- 5 - Concordo totalmente:** 5 - Concordo totalmente
- 4 - Concordo parcialmente
- + Show classifications

[Multi-option response]

Title: Eu ocuparia um alto cargo em outra profissão que não a contábil.

- 1 - Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo parcialmente:** 2 - Discordo parcialmente
- 3 - Não concordo nem discordo:** 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - Concordo parcialmente:** 4 - Concordo parcialmente
- 5 - Concordo totalmente:** 5 - Concordo totalmente
- 4 - Concordo parcialmente
- + Show classifications

[Multi-option response]

Title: Eu gostaria de ser um profissional de contabilidade

- 1 - Discordo totalmente:** 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo parcialmente:** 2 - Discordo parcialmente
- 3 - Não concordo nem discordo:** 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - Concordo parcialmente:** 4 - Concordo parcialmente
- 5 - Concordo totalmente:** 5 - Concordo totalmente
- 4 - Concordo parcialmente
- + Show classifications

Qual das imagens abaixo mais se aproxima da sua concepção de profissional contábil? (Informe o número 1, 2, 3 ou 4 de acordo com a ordem de apresentação das imagens)

[Image response]

URL: <https://secureservercdn.net/45.40.144.60/502.b18.myftpupload.com/wp-content/uploads/2017/06/96064-x-dicas-para-ser-um-gestor-de-vendas-bem-sucedido-690x461.jpg>

[Image response]

URL: <http://fabianascaranzi.com.br/wp-content/uploads/2016/02/mulher-trabalhando-2.jpg>

[Image response]

URL: https://abrilxame.files.wordpress.com/2016/09/size_960_16_9_funcionario-funcionaria-secretaria-infeliz-chato-entediado-tedio-trabalho1.jpg

[Image response]

URL: <https://abrilxame.files.wordpress.com/2017/10/michaeljay.jpg>

3

+ Show classifications

Qual das imagens abaixo mais se aproxima da sua concepção de profissional contábil? (Informe o número 1, 2, 3 ou 4 de acordo com a ordem de apresentação das imagens)

[Image response]

URL: https://www.guarida.com.br/_assets/arquivos/blog_galeria/big_1abc1cc2ed658eff281a130da7603d3b.jpg

[Image response]

URL: <http://www.sindogeesp.com.br/assets/upload/noticia/1502874393.jpg>

[Image response]

URL: <http://www.senhorasesenhores.com/wp-content/uploads/2014/06/idoso-trabalhando-1024x677.jpg>

[Image response]

URL: https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2014/06/executiva_negra.jpg

4

+ Show classifications

Qual das quatro imagens abaixo, mais se aproxima do que lhe vem a cabeça ao pensar em contabilidade? (Informe o número 1, 2, 3 ou 4 de acordo com a ordem de apresentação das imagens)

[Image response]

URL: https://rockresearch.com/wp-content/uploads/2017/11/event_technology.jpg

[Image response]

URL: https://cdn.domtotal.com/img/exclusivas/507_1351.jpg

[Image response]

URL: https://cdn.domtotal.com/img/noticias/2017-03/1219849_343234.jpg

[Image response]

URL: <https://blog.ipog.edu.br/wp-content/uploads/2018/07/Tipos-de-Lideran%C3%A7a-Organizacional.jpg>

4

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Estamos quase acabando, qual instituição você gostaria de apoiar?

Estilo 4 patas - Resgate e ajuda animal: Estilo 4 patas - Resgate e ajuda animal

LALEC Lar Amor Luz e Esperança da Criança - Orfanato: LALEC Lar Amor Luz e Esperança da Criança - Orfanato

Reprograma - Programação para mulheres que não tem recursos: Reprograma - Programação para mulheres que não tem recursos

Reprograma - Programação para mulheres que não tem recursos

+ Show classifications

Por qual e-mail posso entrar em contato com você, caso você ganhe o sorteio?

kekel.dutra@gmail.com

+ Show classifications

Muito obrigada pela sua participação e boa sorte!

[System pause0]

Obrigada

+ Show classifications

De nada! ;)

18

Turns

3

Minutes

31/10/2019 @

2:48

PM

7

Intents

14:48

[Multi-option response]

Title: Olá! Você gostaria de participar de uma pesquisa acadêmica, de um sorteio de um fone JBL E45BT e ainda ajudar uma instituição de sua escolha?

Sim: Sim

Não: Não

Sim

+ Show classifications

Inicialmente, te daremos algumas informações importantes sobre a pesquisa, para prosseguir precisamos do seu ok. Depois faremos algumas perguntas sobre você e seu processo de escolha de carreira. Podemos prosseguir?

sim

+ Show classifications

Esta pesquisa é intitulada “Contabilidade é coisa de mulher? A influência dos estereótipos de gênero na escolha de carreira das mulheres em Ciências Contábeis” e seu objetivo é investigar de que modo estereótipos de gênero influenciam o processo de escolha profissional. Ok?

ok

+ Show classifications

Este estudo é conduzido pela pesquisadora responsável Beatriz Sinfronio Bergamini, do mestrado da USP [e-mail bsbergamini@usp.br], com orientação de Edgard Cornacchione e Silvia Casa Nova [e-mails edgardbc@usp.br e silvianova@usp.br]. Você pode entrar em contato com a gente para mais informações sobre a pesquisa. Ok?

[Multi-option response]

Ok, estou ciente!: Ok, estou ciente!

Sair da pesquisa: Sair da pesquisa

Ok, estou ciente!

+ Show classifications

Para participar você precisa responder perguntas sobre seu processo de escolha de carreira. Você pode desistir de participar quando quiser. Para isso, basta escrever "SAIR DA PESQUISA". E se você quiser recomeçar a pesquisa é só escrever "REINICIAR A PESQUISA". Ok?

[Multi-option response]

Ok, estou ciente!: Ok, estou ciente!

Ok, estou ciente!

+ Show classifications

Você não receberá nenhum pagamento por essa participação assim como não precisará arcar com nenhum tipo de despesa. No fim da pesquisa será sorteado um fone JBL E45BT e feita uma doação para a instituição mais votada. Suas respostas serão guardadas em um banco de dados específicos e utilizadas apenas para a pesquisa, sendo mantidos em sigilo, para assegurar sua privacidade. Ok?

[Multi-option response]

Ok, estou ciente!: Ok, estou ciente!

Ok, estou ciente!

+ Show classifications

Com base nessas informações, você concorda em participar, de forma voluntária desta pesquisa?

sim

+ Show classifications

Com qual gênero você se identifica?

Masculino

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Você trabalha?

Sim: Sim

Não: Não

Não

+ Show classifications

Como você define sua cor?

Branco

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Qual sua renda familiar? (O salário mínimo atual é de R\$ 998,00).

Menos que 2 salários mínimos: Menos que 2 salários mínimos

De 2 a 4 salários mínimos: De 2 a 4 salários mínimos

De 4 a 10 salários mínimos: De 4 a 10 salários mínimos

De 10 a 20 salários mínimos: De 10 a 20 salários mínimos

Acima de 20 salários mínimos: Acima de 20 salários mínimos

N/A: N/A

N/A

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Qual sua idade?

Até 15 anos: Até 15 anos

Entre 15 e 18 anos: Entre 15 e 18 anos

Entre 18 e 25 anos: Entre 18 e 25 anos

Mais de 25 anos: Mais de 25 anos

Entre 18 e 25 anos

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Você estuda?

Sim: Sim

Não: Não

Sim

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: O que você está cursando agora?

Ensino Fundamental: Ensino Fundamental

1º ano do ensino médio: 1º ano do ensino médio

2º ano do ensino médio: 2º ano do ensino médio

3º ano do ensino médio: 3º ano do ensino médio

Faculdade: Faculdade

Pós-graduação: Pós-graduação

Outro: Outro

Faculdade

+ Show classifications

[Multi-option response]

Title: Você considera que você já fez sua escolha de carreira?

Sim: Sim

Não: Não

Sim

+ Show classifications

Entendi! Infelizmente você não faz parte do público alvo desta pesquisa, mas muito obrigada pela sua participação.

Deixe um e-mail para que possamos entrar em contato caso você seja o sorteado.

pemiagostini@gmail.com

+ Show classifications

Muito obrigada pela sua participação e boa sorte!

[System pause0]

obrigado

+ Show classifications

De nada! ;)