

ASSOCIAÇÃO DE MODELOS DE SUCESSO PROFISSIONAL E GÊNERO ENTRE GRADUANDOS DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Márcia Martins Mendes De Luca* E-mail: marciadeluca@ufc.br

Edgard Bruno Cornachione Junior* E-mail: edgardbc@usp.br

Jacqueline Veneroso Alves da Cunha* E-mail: jvac@face.ufmg.br

Ernani Ott** E-mail: ernani@unisinós.br

* Universidade de São Paulo (USP)

** Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)

Resumo: A literatura sobre os estereótipos aponta a questão do gênero como a mais importante. Este estudo se baseia na vertente de uma das três variáveis da teoria do sexismo, o estereótipo, e tem como objetivo geral investigar a existência de alinhamento entre gênero e modelos de sucesso profissional na percepção de graduandos em Ciências Contábeis no Brasil. Trata-se de pesquisa exploratório-quantitativa, adotando-se o foto-questionário, respondido por 768 graduandos: para cada modelo profissional descrito, foram apresentadas duas fotografias, sendo uma de cada gênero. Fez-se uso de testes estatísticos para comprovar a existência de alinhamento entre cada gênero e modelos específicos de sucesso profissional, num cenário envolvendo experiência profissional no mercado de trabalho junto a entidades organizacionais, e na área acadêmica, compreendendo as atividades de ensino e de pesquisa. A maioria dos alunos pesquisados, de ambos os gêneros, identificou a atuação no mercado de trabalho junto a entidades organizacionais como modelo de sucesso. A maior parte também apontou a atuação na área de ensino como o modelo profissional menos atraente. Os resultados revelaram um alinhamento entre gênero e modelos de sucesso profissional, pois homens e mulheres, em sua maioria, indicaram modelos de sucesso do próprio gênero. Na referência cruzada dos dados, o percentual de mulheres que associaram figuras masculinas a modelos de sucesso foi superior ao de homens que associaram mulheres a modelos de sucesso. Concluiu-se que o sucesso é atribuído de forma mais significativa aos homens, pois homens e mulheres associaram modelos de sucesso ao gênero masculino, confirmando-se a escolha de modelos pela influência dos estereótipos, preconizada na teoria do sexismo.

Palavras-chave: Teoria do Sexismo. Correspondência de Gênero. Sucesso Profissional. Ciências Contábeis.

1 INTRODUÇÃO

Investigações sobre gênero procuram trazer esclarecimentos acerca das alterações das relações sociais ao longo dos anos (STEARNS, 2007). As concepções iniciais consideravam que o principal responsável pela desigualdade entre homens e mulheres eram as características inerentes a cada sexo (IZQUIERDO, 1994; CAPPELLE *et al.*, 2003). A definição dos estereótipos sexuais requer a separação dos termos sexo e gênero, que em diversos contextos são usados indistintamente. O sexo é usado para descrever a divisão biológica dos indivíduos em grupos masculino e feminino; o gênero é utilizado para descrever a

cultura e as características sociais e psicológicas dos indivíduos masculinos ou femininos, com base na tipicidade de cada sexo (VINNICOMBE; SINGH, 2002). Neste estudo, considera-se o termo gênero para diferenciar os papéis e modelos analisados.

A entrada da mulher no mercado de trabalho e sua luta por igualdade de direitos e condições implicou a redefinição da identidade feminina, na percepção das questões de gênero e na necessidade de acompanhar e entender a representação elaborada sobre sua inserção no mundo do trabalho (MELO *et al.*, 2006). Assim, a diferença entre homens e mulheres vem se tornando menos perceptível ao longo dos anos.

No contexto social atual, a condição da mulher vem sendo avaliada, principalmente, em função de atributos como escolaridade, qualificação e competência (SOUZA; MELO; OLIVEIRA, 2008). A ocorrência de diferenciação entre gêneros é uma maneira estereotipada de distinguir as limitações e as capacidades com base nas características sexuais e modelos. Os estereótipos são representações sociais, produzidas coletivamente, tão caricaturais que impedem uma escolha ajustada à realidade, quando se trata de profissões (BELLODI, 2006). A literatura sobre os estereótipos é vasta e parece apontar a questão do gênero como a mais forte dentre todas (LOTT; LOTT; FERNALD, 1990; EXPÓSITO; MOYA; GLICK, 1998; MELO; GIAVONI; TRÓCCOLI, 2004; FORMIGA, 2007).

Os estereótipos funcionariam como filtros das informações, retendo, organizando e estruturando estímulos relativos à estrutura cognitiva e trazendo como resultado um padrão perceptivo, que poderia ser utilizado como embasamento para julgamentos, decisões e inferências futuras dos indivíduos sobre si mesmos e sobre os outros (MARKUS, 1977; MELO; GIAVONI; TRÓCCOLI, 2004).

A psicologia social explora diversos modelos para representação cognitiva dos grupos sociais (HAMILTON; SHERMAN, 1994; WYER; CARLSTON, 1994; HILTON; VON HIPPEL, 1996). Estereótipos ou modelos se utilizam dos conhecimentos adquiridos a partir de múltiplas fontes; os modelos se baseiam em exemplos e incorporam as características de membros do grupo; e os modelos de rede associativa ilustram as conexões entre múltiplos atributos dos membros da rede (DAMARIN, 1998). As funções ou papéis dos indivíduos nesses modelos são

representados por tipos de comportamento social que lhes parecem apropriados em termos de exigências e expectativas de si mesmos e dos outros (SARBIN, 1954). Este estudo contempla alguns papéis e modelos da profissão contábil.

Os papéis e modelos de sucesso e fracasso dependem do esforço dos indivíduos para alcançar os objetivos quando se deparam com esses modelos. Os objetivos podem assumir formas voltadas para a busca de resultados desejáveis – sucessos – ou para evitar resultados indesejados – fracassos (ELLIOT; HARACKIEWICZ, 1996; HIGGINS, 1997; CARVER; SCHEIER, 1998). As pessoas podem ser particularmente susceptíveis de se inspirar em modelos positivos, que representam autodesejos, quando empenhadas em perseguir o sucesso; e em modelos negativos, quando têm a intenção de evitar o fracasso (LOCKWOOD; JORDAN; KUNDA, 2002).

Reconhecendo o debate que esses elementos podem trazer para o contexto educacional como um todo e, especificamente, para a área contábil, esta pesquisa se propõe responder à seguinte questão: Qual o alinhamento existente entre cada gênero e modelos de sucesso profissional na percepção de graduandos em Ciências Contábeis no Brasil?

Assim, o presente estudo exploratório-quantitativo tem como objetivo geral investigar a existência de alinhamento entre cada gênero e modelos de sucesso profissional na percepção de graduandos em Ciências Contábeis no Brasil. Constitui também seu objetivo específico identificar a quais modelos de sucesso profissional estão vinculados os graduandos que trabalham, os que detêm experiência com pesquisa e os que possuem experiência com ensino.

Este estudo apoia-se no fato de que a escolha de modelos de sucesso profissional tende a ser associada ao gênero. Trabalhos envolvendo modelos de sucesso profissional e gêneros ainda são incipientes, apesar da ampla discussão baseada na teoria do sexismo, relacionada à raça, cor e gênero. Dentre as investigações já realizadas, foram identificados contextos sociais e culturais diferenciados. A literatura estrangeira não é tímida ao discutir a correspondência de gêneros em diversas dimensões, ou para diversos tipos de carreira, principalmente quando envolve modelos profissionais de gerentes e professores (TIDBALL, 1973; ZUCKERMAN, 1977; COLE, 1979; GOLDSTEIN, 1979; RUBLE; RUBLE, 1982;

GILBERT *et al.*, 1983; SCHNEER; REITMAN, 1990; FELDMAN, 1993; BASOW, 1995; SEARS; HENNESSEY, 1996; BACHEN *et al.*, 1999). Contudo, ainda são raros os estudos no Brasil sobre essa temática, principalmente devido ao estágio de desenvolvimento em que se encontra a sociedade brasileira, levando-se em conta suas características sociais e culturais (por exemplo, o machismo), diferentes daquelas apresentadas pela literatura estrangeira sobre a correspondência de gêneros para escolha de modelos profissionais. Outra motivação para a presente pesquisa foi a constatação de que é escassa a literatura sobre o tema envolvendo a investigação dos próprios pares, como, no estudo em tela, os graduandos de Ciências Contábeis. É nesse cenário que se concentram as potenciais contribuições dessas discussões.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A teoria da personalidade leva em conta o comportamento como sendo resultante de disposições relativamente estáveis de uma pessoa (CHUSMIR, L. H.; KOBERG, C. S.; STECHER, 1992). Por outro lado, Mischel (1968) argumenta que o comportamento é altamente influenciado pelas sugestões específicas de cada situação individual. No tocante a diferenças de gênero, pode-se prever que a situação, ou papel, que homens e mulheres vivenciam influencia a identificação de seus pares, definindo o impacto sobre o comportamento das escolhas de modelos sociais.

Os fatores de gênero estão envolvidos nas percepções dos indivíduos sobre papéis e modelos sociais. Em estudo levado a efeito em uma instituição de ensino, Basow (1995) identificou que estudantes do gênero masculino tendem a valorizar (ou seja, escolher como melhor) menos as professoras, enquanto estudantes do gênero feminino tendem a valorizá-las mais do que seria esperado. Outra pesquisa (BACHEN *et al.*, 1999) também revelou que estudantes do gênero feminino valorizam especialmente professoras. Basow (1995) argumenta que o fato de professoras não serem escolhidas como melhores com maior frequência por alunos do gênero masculino, pode constituir indícios de algum preconceito contra as mulheres ou alguma falta de apreciação pelo gênero oposto. Características

interpessoais foram consideradas importantes nas escolhas do melhor professor pelos alunos nas pesquisas realizadas por, Feldman (1993), Basow (1995), Sears e Hennessey (1996) e Bachen *et al.* (1999). Isso mostra que há um papel e um modelo social para professores dos dois gêneros e que são percebidos de formas diferentes pelos estudantes.

Embora já seja amplamente reconhecida a especial importância que professores do gênero masculino têm como modelos para os estudantes do mesmo gênero (ZUCKERMAN, 1977; COLE, 1979), só recentemente foi reconhecida a importância de professores do gênero feminino como modelos para estudantes do gênero feminino (TIDBALL, 1973; GOLDSTEIN, 1979; GILBERT *et al.*, 1983; BASOW, 1995; BACHEN *et al.*, 1999). Esse fato pode estar associado ao desenvolvimento das atividades profissionais das mulheres nas últimas décadas, rompendo o paradigma amplamente aceito sobre as naturezas masculina e feminina, segundo o qual os homens são considerados mais capacitados do que as mulheres.

É fato que a discriminação que recai sobre o gênero feminino tem atingido diversos campos da sociedade em âmbito mundial, como a educação, o trabalho, a política e a ciência. Tais espaços têm pretendido tornar mais transparente a forma de organização, de luta por igualdade e dos direitos humanos, integrando as estruturas patriarcais do capitalismo a uma nova visão desenvolvimentista e histórica, que discute a dominação do gênero e sua inter-relação com as classes, a etnicidade, a sexualidade, etc. (PRINGLE, 1997; FIÚZA, 2001; CRENSHAW, 2002). Essas perspectivas visam contribuir para a compreensão da construção do gênero como prática socialmente “imposta”, consecutivamente, levando a crer na debilidade e inferioridade das mulheres quando comparadas com os homens (FIÚZA, 2001).

Esse tipo de comportamento representado pelo distanciamento entre os homens e as mulheres é explicado pela teoria do sexismo, que inclui três variáveis: o preconceito, estereótipos e discriminação (LOTT; LOTT; FERNALD, 1990). Em uma linguagem da teoria do comportamento (LOTT; LOTT, 1985), esses componentes do sexismo se distinguem pela hostilidade e por atitudes negativas em relação às mulheres; crenças que reforçam ou justificam o preconceito, envolvendo

um pressuposto de inferioridade; e comportamentos voltados para obter a separação das mulheres por meio da exclusão, evasão ou distanciamento.

Apesar do sexismo, a cada dia que passa mais as diferenças de comportamento social entre homens e mulheres vão se tornando menores, em consequência do surgimento de novos modelos sociais, com atribuição de papéis diferenciados para um e outro gênero (por exemplo, papéis profissionais ou familiares). Mulheres e homens tentam ajustar seu comportamento aos papéis de gênero prescritos por uma nova sociedade, segundo a teoria do papel social (EAGLY, 1987; 1997). Deutsch e Gerard (1955) destacam que as pessoas tendem a se comportar de maneira tal que possam ser aprovadas por outras. As principais razões para a aceitação de papéis pelos indivíduos em uma sociedade são os benefícios correspondentes, como, por exemplo, a simpatia e o *status*. Na avaliação desses papéis, são também considerados os custos potenciais de não aceitação, como, por exemplo, a rejeição social (EAGLY *et al.*, 1992; RUDMAN 1998).

Pontos de vista diferenciados e oportunidades profissionais associadas a cada um dos dois gêneros possibilitam que jovens, mulheres e homens interessados em seguir determinadas carreiras profissionais venham a acatar diferentes qualidades profissionais, assim como nas já mencionadas pesquisas com os professores, buscando, para si, modelos de sucesso profissional. Assim, jovens do gênero feminino, em particular, atentas à exclusão das mulheres em relação a determinadas profissões, podem escolher modelos cujos atributos e comportamentos indiquem uma visão igualitária entre homens e mulheres (SPENCE *et al.*, 1985). Outra indicação de escolha de modelos para o gênero feminino pode ser explicada pela busca de exemplos de profissionais que exerçam com sucesso estilos de vida anteriormente não autorizados para as mulheres, sem sacrificar os aspectos mais tradicionais da sua feminilidade (GILBERT, 1985).

Outras pesquisas têm demonstrado a relação entre cada gênero e papéis específicos na sociedade (HOFFMAN *et al.*, 1984; BURNS; MITCHELL; OBRADOVICH, 1989), ilustrando a forma como os indivíduos se percebem e fazem as suas escolhas dentro do processo de socialização. Brown (1986) observou que sexo gera papéis de gênero, ou seja, as características de um gênero podem determinar papéis, identificando as experiências dos indivíduos com base no sexo

(GUTEK; COHEN; KONRAD, 1990). Schneer e Reitman (1990) verificaram que a influência das disparidades existentes sobre renda e satisfação na carreira foi moderada pelo sexo do gerente, sendo mais prejudicial para o sexo masculino do que para o feminino, levando-se em conta o atendimento das necessidades da família, para as mulheres, *versus* a expectativa de uma carreira contínua e ininterrupta, papel e comportamento aceitáveis, para os homens. Ruble e Ruble (1982) identificaram a existência de estereótipos de gêneros e papéis, e consideraram o comportamento competitivo como adequado para os homens, mas não inadequado para as mulheres. Em contraste a essas e outras conclusões sobre as diferentes expectativas associadas ao papel profissional e ao gênero, é importante ressaltar o aumento da participação feminina no mercado de trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 Caracterização do Estudo

Esta pesquisa empírica envolve um propósito descritivo, com natureza exploratória (GALL; GALL; BORG, 2003). A natureza exploratória é explicada pelo objetivo subjacente de apoiar pesquisas ainda incipientes quando o tema envolve a teoria do sexismo aplicada ao ensino na área de Ciências Contábeis, além de aumentar a experiência dos pesquisadores sobre o assunto (TRIVIÑOS, 2008).

Um conjunto de técnicas, compreendendo a coleta, o registro, a sumarização e a análise de dados, deu apoio à interpretação quantitativa dos fatos. A abordagem quantitativa caracterizou-se pelo uso de estatística descritiva, testes binomiais e testes de diferenças de médias e de proporções. Nesse tipo de abordagem, o primeiro passo consiste na definição das variáveis a serem observadas (GALL; GALL; BORG, 2003). O referencial teórico fornece o alicerce necessário para a condução das inferências realizadas em torno das evidências encontradas no estudo. Cálculos e testes estatísticos foram desenvolvidos com o auxílio do *software* SPSS®, adotando-se o nível de significância 0,05 ($\alpha = 0,05$).

3.2 Hipóteses da Pesquisa

O estímulo para o desenvolvimento deste estudo se baseia nos pressupostos estabelecidos pela teoria do sexismo, principalmente na vertente de uma de suas três variáveis, o estereótipo (LOTT; LOTT; FERNALD, 1990), e direciona o objetivo de obter evidências que possibilitem identificar a existência de alinhamento entre cada gênero e modelos de sucesso profissional na percepção de graduandos em Ciências Contábeis no Brasil.

Foram estabelecidas cinco hipóteses, baseadas na variável estereótipo, explorada na literatura. Entretanto, não deixaram de ser considerados o preconceito e a discriminação, além do ambiente social. Foram realizados testes estatísticos, buscando evidências de alinhamento entre gênero e modelos de sucesso profissional, num cenário envolvendo experiência profissional no mercado de trabalho junto a entidades organizacionais, assim como na área acadêmica, compreendendo atividades de ensino (monitoria, tutoria) e de pesquisa. Para cada um dos modelos profissionais, foram apresentadas duas fotografias, representativas dos dois gêneros, sendo descrita uma situação, conforme explicado na subseção seguinte. As hipóteses para o estudo, que tiveram como base a literatura sobre o tema, são:

H₁: Há um alinhamento estatisticamente significativo entre cada gênero e modelos de sucesso profissional.

H₂: Há um alinhamento estatisticamente significativo entre cada gênero e modelos de sucesso profissional, controlando-se a experiência profissional de alunos que trabalham.

H₃: Para os alunos que trabalham, os modelos de sucesso profissional são mais vinculados à situação que enfatiza a atuação no mercado de trabalho junto a entidades organizacionais (Situação A).

H₄: Para os alunos com experiência em pesquisa, os modelos de sucesso profissional são mais vinculados à situação que enfatiza a atuação no mercado de trabalho junto a entidades organizacionais (Situação A).

H₅: Para os alunos com experiência em ensino (tutores, monitores), os modelos de sucesso profissional são mais vinculados à situação que enfatiza a atuação no mercado de trabalho junto a entidades organizacionais (Situação A).

3.3 Protocolo de Pesquisa, Amostra e Banco de Dados

O protocolo de pesquisa teve início com a escolha intencional das instituições de ensino superior participantes. Foram selecionadas universidades presentes no *ranking* das mais renomadas instituições de ensino superior do país. Inicialmente foi feito contato com os coordenadores/gestores dos cursos de Ciências Contábeis, ocasião em que foi solicitada autorização para realização da pesquisa. Na seleção das turmas participantes do estudo, foi estabelecido pelos pesquisadores que não fariam parte da amostra alunos matriculados no primeiro ou no último período acadêmico: calouros e concluintes. O objetivo dos pesquisadores foi eliminar o efeito causado pela experiência e pelo desempenho dos resultados da pesquisa, representados nos extremos do curso.

Para obtenção da amostra não-probabilística, empregou-se amostragem intencional, tanto por questões relacionadas à acessibilidade quanto pelos objetivos do estudo. Nesse tipo de amostragem, não há como se estabelecer a probabilidade que cada indivíduo tem de fazer parte da amostra (SELLTIZ *et al.*, 1959). Foram excluídos os instrumentos de coleta invalidados por falhas no preenchimento e/ou ausência de respostas, ficando a amostra final constituída por 768 alunos formalmente matriculados nos cursos de graduação em Ciências Contábeis.

Como instrumento de coleta de dados, foi utilizado um questionário baseado em Ferreira *et al.* (2002), com adaptações específicas ao cenário e aos objetivos estabelecidos. Foram realizados pré-testes com estudantes das instituições participantes da pesquisa, com vistas à implementação de eventuais ajustes que viessem a contribuir para uma maior compreensão e agilidade no preenchimento. Esse objetivo foi plenamente atingido. O questionário foi dividido em três grupos de itens: informações gerais sobre o participante (20 itens); atribuição do desempenho acadêmico (4 itens); e foto-questionário (reação à representação fotográfica de cada gênero associada à descrição de modelos profissionais). O foto-questionário tem

sido utilizado para avaliação de percepções de sujeitos de pesquisa (DEMPSEY; TUCKER, 1991; LOTT; LOTT; FERNALD, 1990). Alguns dados do primeiro grupo e todos os do segundo grupo de itens do questionário deixaram de ser utilizados neste estudo. Do primeiro conjunto de perguntas foram utilizadas as seguintes variáveis: G1 (código de identificação), G4 (gênero), G6 (idade), G5 (conclusão de outro curso de graduação), G6 (idade), G7 (ensino médio – público ou privado), G8 (situação profissional), G9 (função profissional relacionada à contabilidade), G10 (experiência em estágios), G11 (envolvimento em projetos de pesquisa) e G12 (experiência na atividade de monitoria). A terceira parte do instrumento, constituída pelo foto-questionário, teve a seguinte configuração: um conjunto de seis fotografias dispostas duas a duas, com um representante do gênero feminino e outro do masculino; e, acima de cada conjunto de duas fotografias, um texto descritivo do modelo profissional dos indivíduos representados nas duas fotografias. Os textos dos três modelos são os seguintes:

Situação A – O(A) aluno(a) abaixo cursa o 7º Período noturno de Ciências Contábeis. Passou 6 meses em um programa de intercâmbio em Stanford (EUA). Fez estágio remunerado numa multinacional durante 1 ano. Atualmente trabalha como *trainee* em uma das 4 maiores empresas de auditoria do mundo. Ao se formar, já tem garantida uma promoção na empresa, porém terá que repetir duas disciplinas por frequência insuficiente.

Situação B – O(A) aluno(a) abaixo cursa o 7º Período diurno de Ciências Contábeis. Está envolvido em um projeto de iniciação científica e já participou de dois projetos, todos com bolsas atribuídas por instituições de fomento à pesquisa de prestígio nacional (Capes e CNPq). Publicou um artigo em revista científica e apresentou trabalho em um congresso de iniciação científica. Não exerce atividade profissional. Foi convidado para realizar pós-graduação no exterior, com bolsa de 50%. Entretanto, ainda avalia o convite, levando em conta a necessidade de arcar com a outra metade do investimento.

Situação C – O(A) aluno(a) abaixo cursa o 7º Período diurno de Ciências Contábeis. Já foi monitor das disciplinas Contabilidade Introdutória e Contabilidade Básica no 2º e no 3º período. Atualmente possui bolsa de monitoria para a disciplina Contabilidade Avançada, no 5º Período noturno. Não exerce atividade profissional

formalmente, mas ministra aulas particulares de reforço de matemática e estatística. Devido às diversas atividades, não sobra tempo para o convívio familiar, saídas com amigos e outros entretenimentos.

Para o preenchimento dessa terceira parte, foi solicitado aos respondentes: 1) observar as seis fotografias representativas das situações A, B e C, sendo duas fotos para cada situação, com um representante do gênero feminino e outro do masculino; 2) marcar o número 1 abaixo de uma das seis fotografias que melhor represente a situação que o respondente associe ao sucesso; e 3) marcar o número 2 abaixo de uma das seis fotografias que melhor represente a situação que lhe pareça menos atraente. Assim, essa terceira parte do questionário buscou a percepção dos respondentes quanto à identificação do gênero associado a cada modelo profissional descrito.

Os dados foram coletados no segundo semestre letivo de 2009. Os alunos com imagens expostas nas fotografias manifestaram formalmente seu consentimento, expresso em um termo para uso de imagem. A participação dos alunos respondentes foi voluntária, mediante assinatura de termo de consentimento, segundo procedimentos estabelecidos pelas instituições participantes.

4 ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

4.1 Estatística Descritiva

Dos questionários respondidos, 768 foram considerados válidos, predominando o gênero feminino, como mostra a Tabela 1.

Tabela 1 – Respondentes por Gênero

Gênero	Quantidade	%
Masculino	37	48,9
Feminino	39	51,1
Total	76	100,0

Fonte: Elaborada pelos autores.

A média das idades da amostra foi calculada em 24,1 anos ($DP = 5,52$) com diferença significativa entre os gêneros ($t(757) = 3,86, p < 0,001$): masculino, 24,9 anos; feminino, 23,4 anos. A média superior a 24 anos representa uma característica do contexto socioeconômico e cultural deste estudo. Cerca de 8% da amostra era constituída por alunos já na sua segunda graduação, enquanto 52% dos alunos haviam cursado o ensino médio em escolas privadas. É importante considerar que devido à natureza competitiva do sistema de ingresso no ensino superior da rede pública no país, o fato de haver cursado o ensino médio em instituição particular tende a aumentar a probabilidade de admissão.

Mais de três quartos do total de estudantes pesquisados (76%) informaram encontrar-se empregados no momento da coleta de dados, quase metade desse subgrupo (48%) exercendo atividades relacionadas a contabilidade. Mais da metade dos respondentes (51%) admitiu ser ou já ter sido estagiário, enquanto muito poucos relataram já possuir experiência com projetos de pesquisa (6%) ou atividades de monitoria (3%), o que pode ajudar a compreender as dimensões socioeconômicas e culturais do sistema de ensino superior brasileiro, principalmente em áreas urbanas com alta densidade demográfica.

4.2 Análise das Hipóteses da Pesquisa

Tomando-se por base o posicionamento dos estudantes frente às situações A, B e C, apresentadas no foto-questionário, conforme mencionado no tópico Metodologia, passa-se à análise das hipóteses da pesquisa.

H₁: Há um alinhamento estatisticamente significativo entre cada gênero e modelos de sucesso profissional

A Tabela 2 apresenta o alinhamento entre cada gênero e modelos de sucesso profissional.

Tabela 2 – Alinhamento entre cada gênero e modelos de sucesso profissional

Gênero	Sucesso Masculino	Sucesso Feminino	TOTAL
Masculino	276	100	376
Feminino	163	229	392
TOTAL	439	329	768

Fonte: Elaborada pelos autores.

A tabulação dos dados possibilita constatar um forte alinhamento entre cada gênero e modelos específicos de sucesso profissional, sendo que em cada um dos dois grupos a maioria indica modelos de sucesso do respectivo gênero: 73% masculino (276/376) e 58% feminino (229/392). Cabe destacar que na referência cruzada, 42% das mulheres (163/392) associam figuras masculinas a modelos de sucesso, enquanto apenas 27% dos homens (100/376) fazem associação com figuras femininas, indicando uma maior proporção de mulheres com vinculação a modelos de sucesso masculino do que homens com vinculação a modelos de sucesso feminino. Em seu estudo envolvendo professores, Basow (1995) também encontrou evidências de que os homens valorizam menos o gênero feminino. Quando se explora o modelo considerado menos atraente, 70% dos homens (262/375) e 67% das mulheres (262/391) apresentam alinhamento entre gênero e modelos profissionais menos atraentes.

Observa-se que o sucesso é mais significativamente atribuído aos homens (teste binomial, $p = .000$), embora no subconjunto analisado o número de mulheres ($n=392$) seja superior ao de homens ($n=376$).

Ao se comparar a proporção de respostas relacionadas aos modelos de sucesso masculino do total da amostra ($n=768$) contra o parâmetro 50%, identifica-se uma diferença significativa da proporção observada de 57% ($p = .000$) em favor de modelos masculinos. Isso significa que a maioria dos respondentes (homens e mulheres) associa modelos de sucesso ao gênero masculino. Esse resultado pode ser representativo do cenário sociocultural brasileiro, em que ainda podem estar evidenciados indícios de que os homens são considerados superiores às mulheres.

O mesmo procedimento em relação ao modelo profissional considerado menos atraente revela que não há proporção significativamente superior ($p = .588$) para os homens. Estes atribuem 49% para modelos profissionais menos atraentes masculinos e 51% para modelos profissionais menos atraentes femininos.

H₂: Há um alinhamento estatisticamente significativo entre cada gênero e modelos de sucesso profissional, controlando-se a experiência profissional de alunos que trabalham

Ao se analisar, por gênero, as proporções dos alunos com experiência profissional (aqueles que trabalham) sobre os modelos de sucesso, 73% (211/291)

dos homens se associam aos modelos de sucesso masculino, enquanto apenas 45% (129/286) das mulheres se vinculam aos modelos de sucesso feminino. Nesse caso, o resultado do teste binomial não se mostra estatisticamente significativo ($p = .110$), ou seja, não há proporção diferente de modelos de sucesso masculino e feminino nas respostas dos alunos que trabalham.

O baixo percentual de mulheres associadas aos modelos de sucesso feminino pode ser devido a situações vivenciadas pelas respondentes no ambiente de trabalho, onde provavelmente há predomínio de homens ocupando cargos de chefia. Assim, chama-se a atenção para a questão relacionada ao estereótipo, ou seja, a associação de modelos resultantes de um padrão perceptivo utilizado pelas mulheres como inferências futuras sobre si mesmas, segundo a literatura (MARKUS, 1977; MELO; GIAVONI; TRÓCCOLI, 2004). Como os cargos de chefia são predominantemente ocupados por homens, é natural que as mulheres os vejam como exemplos de profissionais que exercem com sucesso um estilo de vida, e a eles atribuam suas expectativas de modelo. Além disso, cabe destacar que, dado o cenário brasileiro, questões como a competitividade entre as mulheres no mercado de trabalho podem ajudar a explicar a rejeição delas próprias ao modelo feminino de chefia, representativo de sucesso.

H₃: Para os alunos que trabalham, os modelos de sucesso profissional são mais vinculados à Situação A

Levando-se em conta as respostas dos alunos que trabalham, constata-se que 84% identificam a Situação A, relacionada à atuação no mercado de trabalho junto a entidades organizacionais, como modelo de sucesso. O teste binomial contra o parâmetro 50% suporta a significância estatística dessa afirmação ($sig = .000$). A constatação pode estar vinculada ao modelo tecnicista que ainda prevalece em grande parte dos cursos de Ciências Contábeis, que privilegia o foco no mercado de trabalho.

Tomando-se por base o mesmo grupo de alunos que trabalham, 94% (539/575) não identificam a Situação A como modelo profissional menos atraente; 78% (448/575) também não identificam a Situação B como modelo profissional menos atraente; porém 71% (410/577) apontam a Situação C como modelo profissional menos atraente.

O fato de 71% dos estudantes terem apontado a Situação C como modelo profissional menos atraente, pode estar relacionado à interpretação dos alunos de que uma atuação em monitoria, ou seja, uma atividade relacionada à atividade de ensino significa um contínuo do cenário de permanência na escola, quando, na realidade, prevalece a expectativa de atuação no mercado de trabalho.

H₄: Para os alunos com experiência em pesquisa, os modelos de sucesso profissional são mais vinculados à Situação A

Os alunos que indicaram ter ligação com pesquisa, também apontaram a Situação A como modelo de sucesso. A pequena quantidade desses alunos (54) representa tão somente 7% da amostra.

De acordo com os resultados dos testes binomiais, levando-se em conta os alunos que apresentam experiência com pesquisa, as proporções de identificação com o modelo de sucesso nas Situações A ($p = .497$) e B ($p = .220$) não são significativamente diferentes do parâmetro 50%.

É preocupante o fato de apenas 7% dos estudantes encontrarem-se envolvidos em projetos de pesquisa, assim como o é a sua associação à Situação A como modelo de sucesso profissional, e não à de um pesquisador, conforme descrição do modelo da Situação B. De um lado, há indício de que, mesmo atuando com pesquisa, o estudante alimenta o desejo de desenvolver sua carreira no campo profissional, isto é, no mercado de trabalho. De outro, a baixa participação em atividades de pesquisa, durante a graduação, acaba repercutindo na futura formação de mestres e doutores na área dedicados às atividades de ensino e pesquisa.

H₅: Para os alunos com experiência em ensino (tutores, monitores), os modelos de sucesso profissional estão mais vinculados à Situação A

Na percepção dos alunos com experiência em ensino, a Situação A é a que melhor explica um modelo de sucesso profissional. A quantidade desses alunos é muito pequena (26), representando tão somente 3,4% da amostra. Para esses mesmos alunos, a Situação C é percebida como um modelo profissional menos atraente.

Segundo os resultados de testes binomiais com os alunos que detêm experiência com ensino, as proporções de identificação com o modelo de sucesso

nas situações A ($p= .327$) e B ($p= .169$) não são significativamente diferentes do parâmetro 50%.

Os resultados obtidos também surpreendem, não obstante o pequeno número de alunos na condição exposta para a hipótese H_5 , uma vez que seria esperado que estes percebessem a Situação C como modelo de sucesso profissional, e não como modelo profissional menos atraente. Preocupante é perceber que o fato de o aluno encontrar-se desenvolvendo atividades de monitoria, ou já as haver desenvolvido, não o aproxima do modelo representativo de sua condição. Pelo contrário, é o modelo que ele rejeita. Nesse caso, também pode estar presente a situação descrita na análise da hipótese anterior, ou seja, o aluno do curso de Ciências Contábeis está majoritariamente focado em uma atuação no mercado de trabalho, desconsiderando a possibilidade de construir uma carreira na docência e/ou na pesquisa.

5 CONCLUSÃO

A revisão da literatura e a análise dos resultados, que sustentaram este estudo, foram relevantes para assegurar uma maior compreensão da correspondência entre gênero e definição de modelos de sucesso profissional na percepção de graduandos em Ciências Contábeis de universidades brasileiras. Alertando-se para as limitações do método empregado e dos respectivos procedimentos de amostragem, a seguir são apresentados e discutidos, à luz da literatura sobre a teoria do sexismo, com ênfase na variável estereótipo, e do modelo de correspondência de gênero, os resultados dos testes de hipóteses desenvolvidos neste estudo, com foco em alunos de cursos de graduação em Ciências Contábeis no Brasil.

Esta pesquisa foi conduzida no sentido de encontrar resposta para o seguinte questionamento: Qual o alinhamento existente entre cada gênero e modelos de sucesso profissional na percepção de graduandos em Ciências Contábeis no Brasil? Para tanto, e por meio de estatística descritiva e análise de cinco hipóteses previamente formuladas, foram examinadas as respostas de 768 estudantes de

cursos de Ciências Contábeis, ao instrumento de coleta de dados que continha um foto-questionário, apresentado no tópico 3. ???

Observou-se um alinhamento entre cada gênero e modelos de sucesso profissional, pois, tanto os alunos como as alunas, em sua maioria, indicaram modelos de sucesso dos respectivos gêneros (H_1). Em sua pesquisa, Bachen *et al.* (1999) também haviam identificado que as alunas valorizavam de forma especial as professoras. Ao se fazer a referência cruzada dos dados, porém, tal situação não se confirmou, na medida em que o percentual de mulheres que associaram figuras masculinas a modelos de sucesso profissional foi superior ao de homens que associaram mulheres a modelos de sucesso profissional. O sucesso é atribuído de forma mais significativa aos homens, pois, tanto os homens como as mulheres associaram o gênero masculino a modelos de sucesso profissional. Assim, pode-se inferir que o perfil masculino ainda prevalece como modelo de sucesso para ambos os gêneros, confirmando a ocorrência de diferenciação entre os gêneros na escolha dos modelos profissionais, representada pela forma estereotipada de distinguir as limitações e as capacidades pelas características do sexo (LOTT; LOTT; FERNALD, 1990; EXPÓSITO; MOYA; GLICK, 1998; MELO; GIAVONI; TRÓCCOLI, 2004; FORMIGA, 2007), presente no contexto sociocultural dos respondentes.

Levando-se em conta o alinhamento entre cada gênero e modelos de sucesso profissional, controlando-se a experiência profissional dos respondentes que trabalham (H_2), não se observou proporção diferente de modelos de sucesso masculino e feminino, uma vez que o resultado do teste binomial não se mostrou estatisticamente significativo. Ambos os grupos de respondentes identificaram a situação A (atuação no mercado de trabalho junto a entidades organizacionais) como modelo de sucesso (H_3), enquanto mais de 70% apontaram a situação C (atuação na área de ensino) como o modelo menos atraente. A situação A também foi apontada como modelo de sucesso pelos alunos com experiência em pesquisa (H_4), embora a proporção desses alunos fosse pouco significativa (7% da amostra). O mesmo ocorreu com os alunos que relataram experiência com ensino (H_5), não obstante esse grupo correspondesse a uma inexpressiva parcela da amostra (3,4%). Para os alunos com experiência na área de ensino, a situação C também foi percebida como o modelo menos atraente. No caso de alunos envolvidos em

atividades de pesquisa e de ensino (monitoria ou tutoria), dois pontos chamam a atenção: (a) a pequena quantidade de alunos interessados nessas atividades, com repercussão na formação futura de mestres e doutores voltados para as atividades docentes e de pesquisa na área contábil, reconhecidamente carente; e (b) a pouca atratividade do papel que é ou foi desempenhado pelo próprio aluno.

Concluindo, à luz da teoria estudada, bem como das características específicas de graduandos em Ciências Contábeis de universidades brasileiras, que possuem perfis socioculturais específicos, chama-se a atenção para os resultados, que indicam um alinhamento entre cada gênero e modelos de sucesso profissional, pois os respondentes de ambos os gêneros, em sua maioria, indicaram modelos de sucesso dos respectivos gêneros.

Os resultados obtidos neste estudo sugerem a continuação de investigações que visem, principalmente: (a) analisar as causas das escolhas de modelos profissionais de sucesso, como, por exemplo, a condição econômica dos estudantes; (b) determinar se a maior presença de professores de um ou outro gênero na instituição influencia as escolhas dos alunos; e (c) ampliar a pesquisa, investigando alunos de outras instituições do país e de outros países, em contextos socioculturais distintos. Da mesma forma, os autores da pesquisa se sentem confortáveis para propor ações que poderiam ser levadas a efeito pelas instituições de ensino superior, como a designação de mentores com a incumbência de aconselhamento aos alunos no planejamento de suas carreiras profissionais, o que poderia contribuir para evitar decisões influenciadas por estereótipos.

Nota

Artigo Publicado no 4º Congresso ANPCONT

REFERÊNCIAS

BACHEN, C. M.; MCLOUGHLIN, M. M.; GARCIA, S. S. Assessing the role of gender in college students' evaluations of faculty. **Communication Education**, n.48, p.193-210, 1999.

BASOW, S. A. Student evaluations of college professors: When gender matters. **Journal of Educational Psychology**, n.87, p.656-665, 1995.

BELLODI, P. L. Vocação, profissão e personalidade: uma contribuição na área médica através do psicodiagnóstico de Rorschach. **Avaliação Psicológica**, v. 5, n.2, p. 269-273, 2006.

BROWN, L. S. Gender role analysis: a neglected component of psychological assessment. **Psychotherapy**, 23. 243-248. 1986.

BURNS, A. L.; MITCHELL, G.; OBRADOVICH, S. Of sex roles and strollers: female and male attention to toddlers at the zoo. **Sex Roles**, n. 20, p. 309-315, 1989.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; BRITO, M. J. M. Relações de gênero e de poder: repensando o masculino e o feminino nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 2, n. 2, 2003.

CARVER, C. S.; SCHEIER, M. F. **On the self-regulation of behavior**. New York: Cambridge University Press, 1998.

CHUSMIR, L. H.; KOBERG, C. S.; STECHER, M. D. Self-confidence of managers in work and social situations: a look at gender differences. **Sex Roles**, v. 26, n. 11, p.112, 1992.

COLE, J. **Fair science: women in the scientific community**. New York: Free Press, 1979.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002.

DAMARIN, F. L. Accuracy and exaggeration in occupational stereotypes exemplified with clinical psychology. **Journal of Vocational Behavior**, n.53, p.1-14, 1998.

DEMPSEY, J. V.; TUCKER, S. A. Using photo-interviewing as tool for research and evaluation. In: ANNUAL CONVENTION OF THE ASSOCIATION FOR EDUCATIONAL COMMUNICATIONS AND TECHNOLOGY. **Proceedings...**, 1991.

DEUTSCH, M.; GERARD, H. B. A study of normative and informational social influences upon individual judgement. **Journal of Abnormal and Social Psychology**, n.51, p. 629-636, 1955.

EAGLY, A. H. **Sex differences in social behavior: a social-role interpretation**. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1987.

EAGLY, A. H. Sex differences in social behavior: comparing social role theory and evolutionary psychology. **The American Psychologist**, n. 52, p.1380-1383, 1997.

EAGLY, A. H. ; MAKHIJANI, M. G.; KLONSKI, B. G. Gender and the evaluations of leaders: a meta-analysis. **Psychological Bulletin**, n. 111,p. 3-22, 1992.

ELLIOTT, A. J.; HARACKIEWICZ, J. M. Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: a meditational analysis. **Journal of Personality and Social Psychology**, n. 70, p. 461-475, 1996.

EXPÓSITO, F.; MOYA, M. C.; GLICK, P. Sexismo ambivalente: mediación y correlatos. **Revista de Psicología Social**, São Paulo, v. 13, p. 159-169, 1998.

FELDMAN, K. College students' views of male and female college teachers: part II — evidence from students' evaluations of their classroom teachers. **Research in Higher Education**, n. 34, p.151-211, 1993.

FERREIRA, M. C. *et al.* Atribuição de causalidade ao sucesso e fracasso escolar: um estudo transcultural Brasil-Argentina-México. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 15, n. 3, p. 515-527, 2002.

FIÚZA, A. L. C. Mulheres nas políticas de desenvolvimento sustentável. In: BRUSCHINI, C.; PINTO, C. R. (Org.). **Tempos e lugares de gênero**. São Paulo: FCC/Editora n. 34, p. 87-118, 2001.

FORMIGA, N. S. Valores humanos e sexismo ambivalente. **Revista do Departamento de Psicologia - UFF**, v. 19, n. 2, p. 381-396, jul./dez. 2007.

GALL, M. D.; GALL, J. P.; BORG, W. R. **Educational research**: an introduction. 7. ed. Boston: Allyn and Bacon, 2003.

GILBERT, L. A. Dimensions of same-gender student-faculty role-model relationships. **Sex Roles**, v. 12, ns. 1/2, 1985.

GILBERT, L. A.; GALLESSICH, J.; EVANS, S. L. Sex of faculty role models and students' selfperceptions of competency. **Sex Roles**. n. 9, p. 597-608, 1993.

GOLDSTEIN, E. Effect of same-sex and cross-sex models on the subsequent academic productivity of scholars. **American Psychologist**, n. 34, p. 407-410, 1979.

GUTEK, B. A.; COHEN, A. G.; KONRAD, A. M. Predicting social-sexual behavior at work: a contact hypothesis. **Academy of Management Journal**, n. 33, StO-Sli. 1990.

HAMILTON, D. L.; SHERMAN, J. W. Stereotypes. In: WEYER JR., R. S.; SRULL, T. K. (Eds.), **Handbook of social cognition**, v. 2. Applications (2. ed., p. 1-68). Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1994.

HIGGINS, E. T. Beyond pleasure and pain. **American Psychologist**, 52,1280-1300. 1997.

HILTON, J. L.; VON HIPPEL, W. Stereotypes. **Annual Review of Psychology**, n. 47, p. 237-271, 1996.

HOFFMAN, C. D. *et al.* A comparison of adult males' and females' interactions with girls and boys. **Sex Roles**, n. 11, p. 799-811, 1984.

IZQUIERDO, M. J. Uso y abuso del concepto de gênero. In: VILANOVA, M. (Org.). **Pensar las diferencias**. Barcelona: Universitat de Barcelona/ ICD, 1994.

LOCKWOOD, P.; JORDAN, C. H.; KUNDA, Z. Motivation by positive or negative role models: regulatory focus determines who will best inspire us. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 83, n. 4, p. 854-864, October 2002.

LOTT, B.; LOTT, A. J. Learning theory in contemporary social psychology. In: LINDZEY, G.; ARONSON, E. (Eds.), **The Handbook of Social Psychology**, v. II (3. ed.). New York: Random House, 1985.

LOTT, B.; LOTT, A. J. ; FERNALD, J. L. Individual differences in distancing responses to women on a photo choice task. **Sex Roles**, v. 22, ns. 1/2. 1990.
MARKUS, H. Self-information and processing information about the self. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 35, n.2, p. 63-78, 1977.

MELO, G. F. de; GIAVONI, A.; TRÓCCOLI, B. T. Estereótipos de gênero aplicados a mulheres atletas. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 20, n. 3, Dec. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722004000300006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 22 abr. 2010.

MELO, M. C. O. L.; MAGESTE, G. de S.; MENDES, E. L. Percursos da mulher no mundo do trabalho. In: CLADEA, 2006, Montpellier. **Anais...**, 2006.

MISCHEL, W. **Personality and assessment**. New York: John Wiley, 1968.
PRINGLE, R. Feminist theory and the world of the social. **Current Sociology**, v. 45, p. 75-89, 1997.

RUBLE, D. N.; RUBLE, T. N. Sex stereotypes. In: MILLER, A. G. (Ed.), **In the eye of the beholder: contemporary issues in stereotyping**, p. New Yorker: Praeger, 1982. 188-252.

RUDMAN, L. A. Self-promotion as a risk factor for women: the costs and benefits of counterstereotypical impression management. **Journal of Personality and Social Psychology**, n. 74, p. 629-645, 1998.

SARBIN, T. R. Role theory. In: LINDZEY, G. (Ed.), **Handbook of Social Psychology** (v. I). Reading, MA: Addison-Wesley, 1954.

SCHNEER J. A.; REITMAN. F. Effects of employment gaps on the careers of MBA-S: more damaging for men than for women? **Academy of Management Journal**, n. 33, p. 391-406, 1990.

SEARS, S. R.; HENNESSEY, A. C. Students' perceived closeness to professors: the effects of school, professor gender and student gender. **Sex Roles**, n. 35, p. 651-658, 1996.

SELLTIZ, C. *et al.* **Research methods in social relations**. New York: Holt, Rinehart and Wanston, 1959.

SOUZA, R. M. B. C. de; MELO, M. C. O. L.; OLIVEIRA, M. C. S. M. Empreendedorismo na perspectiva das relações de gênero: perfil, características, desafios e satisfação de empreendedores de empresas de base tecnológica de Belo Horizonte. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO – SEMEAD, 11., 2008, São Paulo. **Anais Eletrônicos...** São Paulo: FEA/USP, 2008. p. 1-11. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/11semead/resultado/trabalhosPDF/762.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2010.

SPENCE, J. T.; HELMREICH, R.; DEAUX, K. Sex roles in contemporary American society. In: LINDZEY, G.; ARONSON, E. (Eds.), **Handbook of Social Psychology**, 1985.

STEARNS, Peter N. **História das relações de gênero**. Tradução Mirna Pinsky. São Paulo: Contexto, 2007.

TIDBALL, M. E. Perspective on academic women and affirmative action. **Educational Record**, n. 54, p. 130-135, 1973.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 2008.

VINNICOMBE, S.; SINGH, V. Sex role stereotyping and requisites of successful top managers. **Women in Management Review**, v. 17, n. 3/4, p. 120, 2002.

WYER, R. S.; CARLSTON, D. E. The cognitive representation of persons and events. In: R. S. Wyer, Jr. & T. K. Srull (Eds.), **Handbook of Social Cognition**, v. 1. Basic processes (2. ed., p. 41-98). Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1994.

ZUCKERMAN, H. **Scientific elite**: nobel laureates in the United States. Glencoe, IL: Free Press, 1977.



Artigo recebido em 22/03/2011 e aceito para publicação em 20/06/2011.