

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

EUMIR DE MORAES RONDON

JULGAMENTO PELOS GESTORES DOS ESTEREÓTIPOS DO CONTADOR
DIANTE DOS PRINCÍPIOS GLOBAIS DE CONTABILIDADE GERENCIAL

ORIENTADOR: PROF. DR. CLESTON ALEXANDRE DOS SANTOS

CAMPO GRANDE

2023

Prof. Dr. Marcelo Augusto Santos Turine
Reitor da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Prof. Dr. Cláudio Cesar da Silva
Diretor da Escola de Administração e Negócios

Prof. Dr. Luiz Miguel Renda dos Santos
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis

EUMIR DE MORAES RONDON

JULGAMENTO PELOS GESTORES DOS ESTEREÓTIPOS DO CONTADOR
DIANTE DOS PRINCÍPIOS GLOBAIS DE CONTABILIDADE GERENCIAL

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Ciências Contábeis da
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como
requisito para obtenção do título de mestre em
Ciências Contábeis. Versão Original.

ORIENTADOR: PROF. DR. CLESTON ALEXANDRE DOS SANTOS

CAMPO GRANDE

2023

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.

Sobrenome, Nome

Título. Campo Grande, 202X.

Xx p. : il. ; 30 cm

Dissertação de Mestrado, apresentada à Escola de Administração e Negócios/UFMS. Área de concentração: Contabilidade e Controladoria.

Orientador: Sobrenome, Nome.

1. ; 2. ; 3. ; 4. ; 5. .

FOLHA DE APROVAÇÃO

RONDON, Eumir de Moraes. Julgamento pelos Gestores dos Estereótipos do Contador diante dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Área de Concentração: Contabilidade e Controladoria

Aprovado em:

Banca examinadora

Prof. Dr. Luiz Henrique Figueira Marquezan

Universidade Federal de Santa Maria - UFSM

Membro Titular Externo

Prof. Dra. Marcia Maria dos Santos Bortolocci Espejo

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS

Membro Titular Interno

Prof. Dr. Cleston Alexandre dos Santos

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS

Professor Orientador – Presidente da Banca Examinadora

Agradecimentos

Agradeço a Deus, pela dádiva da vida e por toda sabedoria concedida. Agradeço aos meus pais, Elidio e Eliana, por todo suporte, desde sempre, concedido a mim.

Agradeço imensamente ao meu orientador, Professor Doutor Cleston Alexandre dos Santos, pela sua impecável condução em todo o processo desta pesquisa, por todo profissionalismo e dedicação pessoal em todo o meu período de curso do mestrado.

Meu imenso agradecimento à Professora Doutora Marcia Maria dos Santos Bortolucci Espejo por todo ensinamento e orientações concedidos a mim no decorrer deste mestrado e agradeço especialmente pelo aceite ao convite de participar da banca, por todas as orientações indicadas que foram incorporadas para melhoria do projeto.

Segue meu imenso agradecimento ao Professor Doutor Luiz Henrique Figueira Marquezan, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), pelo aceite ao convite em participar da banca e por pelas orientações que foram utilizadas para melhoria do projeto.

Meu agradecimento se estende a todo o corpo docente do PGCC/ESAN por todo ensinamento concedido nesse período de mestrado, aos técnicos administrativos do PGCC, a Cibelly Urias, por sempre estar prestativa às demandas administrativas.

*“Um clichê é simplesmente uma
verdade repetida a ponto de as
pessoas se cansarem de ouvi-la.”*

Stanley Baldwin

RESUMO

RONDON, Eumir de Moraes. **Julgamento pelos Gestores dos Estereótipos do Contador diante dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial.** (Dissertação de Mestrado). Escola de Administração e Negócios – ESAN, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS, Campo Grande, MS, Brasil.

Torna-se relevante no ambiente de negócios a importância da sustentação de uma imagem profissional fidedigna para as relações de confiança no fluxo de informações na qual a pessoa do contador reflete o resultado do seu trabalho, o qual deve agregar na relevância da tomada de decisão gerencial. Estudos anteriores sobre o estereótipo do contador apresentam resultados de estereotipagem positiva, porém com traços negativos centrados na imagem burocrática. Ao considerar o desenvolvimento da contabilidade a luz dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (PGCG) aderidos aos parâmetros de qualidade, diretrizes e atributos da contabilidade gerencial, o contador torna-se capaz de agregar valor às informações disponibilizadas aos clientes internos e externos, respaldando as organizações na melhor tomada de decisão, e assim melhorando a imagem do contador diante dos gestores. A presente pesquisa teve por objetivo avaliar o julgamento pelos gestores dos estereótipos do profissional da contabilidade diante dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial. A utilização do método experimental por meio da configuração fatorial 2 x 2 (simulação da ausência e presença dos PGCG entre contadoras e contadores) formando quatro cenários permitindo identificar o comportamento dos gestores diante dos tratamentos experimentais empregados, investigando também a questão do sexo (feminino/masculino) na profissão contábil. A amostra foi alcançada com o mínimo de 20 participantes por grupo, com profissionais atuantes nas áreas de negócios, tendo no total 101 participantes de forma voluntária, compondo os resultados válidos. O instrumento disponibilizado através de um link da plataforma online Qualtrics® permitiu sua distribuição de forma randomizada entre os respondentes garantindo a validade interna do instrumento. As análises estatísticas realizadas para as quatro hipóteses, através do Test t Student e o teste ANOVA com análise Post Hoc Tukey, permitiram inferir que os profissionais de contabilidade são positivamente estereotipados pelos gestores quando praticam os Princípios Globais de Contabilidade Gerencial. Percebe-se uma diferença de estereotipagem entre o contador e a contadora relacionado a situação liderança, porém quando ambos praticam os PGCG, não foi estatisticamente identificada diferença mediante as situações analisadas. Outro resultado aponta que os gestores apresentam maior convicção na utilização das informações produzidas pelo profissional contábil quando ele prepara as informações contábeis a luz dos PGCG. Para novas pesquisas, recomenda-se uma ampliação da amostra, com a finalidade de entender o comportamento dos gestores por região do país e das culturas predominantes, associando os resultados com o perfil do gestor, traços de personalidade, tendo em vista de que forma essas características pessoais podem interferir no comportamento do gestor na estereotipagem dos contadores.

Palavras-chave: Princípios Globais de Contabilidade Gerencial, Estereótipo, Experimento.

ABSTRACT

RONDON, Eumir de Moraes. **Judgment by Managers of Accountant's Stereotypes in the face of Global Principles of Management Accounting.** (Master's Dissertation). Escola de Administração e Negócios – ESAN, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS, Campo Grande, MS, Brasil.

In the business environment, the importance of maintaining a reliable professional image becomes relevant for relationships of trust in the flow of information in which the accountant reflects the results of his work, which should add to the relevance of managerial decision-making. Previous studies on the accountant stereotype present positive stereotyping results, but with negative traits centered on the bureaucratic image. When considering the development of accounting in light of the Global Management Accounting Principles (PGCG) adhered to the quality parameters, guidelines and attributes of management accounting, the accountant becomes capable of adding value to the information made available to internal and external clients, supporting the organizations in better decision making, and thus improving the accountant's image in the eyes of managers. The objective of this research was to evaluate the judgment by managers of the stereotypes of accounting professionals in light of the Global Management Accounting Principles. The use of the experimental method through a 2 x 2 factorial configuration (simulation of the absence and presence of PGCG between accountants) forming four scenarios allowing to identify the behavior of managers in the face of the experimental treatments used, also investigating the issue of sex (female/ male) in the accounting profession. The sample was reached with a minimum of 20 participants per group, with professionals working in business areas, with a total of 101 voluntary participants, composing valid results. The instrument made available through a link on the Qualtrics® online platform allowed its random distribution among respondents, guaranteeing the internal validity of the instrument. The statistical analyzes carried out for the four hypotheses, through the Student t Test and the ANOVA test with Post Hoc Tukey analysis, allowed us to infer that accounting professionals are positively stereotyped by managers when they practice the Global Management Accounting Principles. There is a difference in stereotyping between the accountant and the accountant related to the leadership situation, however, when both practice PGCG, no difference was statistically identified across the situations analyzed. Another result shows that managers have greater conviction in using the information produced by the accounting professional when he prepares the accounting information in light of the PGCG. For new research, an expansion of the sample is recommended, with the purpose of understanding the behavior of managers by region of the country and predominant cultures, associating the results with the manager's profile, personality traits, taking into account how these Personal characteristics can interfere with the manager's behavior in stereotyping accountants.

Keywords: Global Principles of Management Accounting; Stereotype; Experiment.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Constructo da pesquisa.....	55
Quadro 2 - Ameaças a validade interna	58
Quadro 3 - Ameaças a validade externa	59
Quadro 4 - Aplicação dos tratamentos ao grupo experimental.....	60
Quadro 5 - Composição da amostra final.....	63
Quadro 6 - Relação dos Objetivos específicos e das hipóteses	76

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Relação entre Princípios e Habilidades	33
Figura 2 - Relação entre variáveis e os PGCG	40

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Estudos correlatos ao tema.....	45
Tabela 2 - Estudos sobre gênero e estereótipos na profissão contábil	48
Tabela 3 - Caracterização dos respondentes.....	64
Tabela 4 - Análise Test t entre as situações e a ausência/presença dos PGCG	68
Tabela 5 - Análise Test t entre diferença de estereotipagem feminino/masculino.....	70
Tabela 6 - Teste ANOVA (Análise de Variância) para diferença de estereotipagem contadora e contador.....	71
Tabela 7 - Teste Post Hoc Tukey HSD.....	72
Tabela 8 - Análise Test t para utilização das informações pelos gestores versus a prática dos PGCG	74

LISTA DE ABREVIATURAS

AICPA – *American Institute of Certified Public Accountants*

CFC – Conselho Federal de Contabilidade

CGMA – *Chartered Global Management Accountant*

CIMA – *Chartered Institute of Management Accountants*

IFAC – *International Federation of Accountants*

IFRS – *International Financial Reporting Standards*

PGCG – Princípios Globais de Contabilidade Gerencial

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	16
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	18
1.2 OBJETIVOS	19
1.2.1 Objetivos Específicos.....	19
1.3 JUSTIFICATIVAS E CONTRIBUIÇÕES	20
1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA.....	21
2. MARCO TEÓRICO	23
2.1 PRINCÍPIOS GLOBAIS DE CONTABILIDADE GERENCIAL	23
2.2 ESTEREÓTIPOS DO CONTADOR SOB A PERSPECTIVA DA TEORIA DA REPRESENTAÇÃO SOCIAL.....	26
2.2.1 Estereótipos do Contador sob a ótica dos Gestores	30
2.3 RELAÇÃO DOS ESTEREÓTIPOS E OS PRINCÍPIOS GLOBAIS DE CONTABILIDADE GERENCIAL	32
2.3.1 Comunicação.....	33
2.3.2 Confiança nas informações prestadas	35
2.3.3 Criatividade	36
2.3.4 Ética	37
2.3.5 Liderança	38
2.4 CONTEXTO FEMININO NA PROFISSÃO CONTÁBIL	40
3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	44
4. TRAJETÓRIA METODOLÓGICA	50
4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	50
4.2 PARTICIPANTES DO EXPERIMENTO (UNIVERSO, POPULAÇÃO, AMOSTRA).....	51
4.3 HIPÓTESE DE PESQUISA.....	52
4.4 CONSTRUCTO DA PESQUISA.....	55
4.5 DESIGN EXPERIMENTAL	56

4.6 PRÉ-TESTE – VALIDAÇÃO DO EXPERIMENTO E DO INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	60
4.7 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS.....	61
5. ANÁLISE DOS DADOS	63
5.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	63
5.2 JULGAMENTO DOS ESTEREÓTIPOS DO PROFISSIONAL DE CONTABILIDADE DIANTE DOS PRINCÍPIOS GLOBAIS DE CONTABILIDADE GERENCIAL	67
5.3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	76
5.4 ANÁLISE DAS SITUAÇÕES	78
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
REFERÊNCIAS.....	84
APÊNDICE I – INSTRUMENTOS DE COLETA.....	91
APÊNDICE II – PROPOSTA DE CAPACITAÇÃO	109

1. INTRODUÇÃO

Torna-se relevante no ambiente de negócios a importância da sustentação de uma imagem profissional fidedigna para as relações de confiança no fluxo de informações na qual a pessoa do contador reflete o resultado do seu trabalho, o qual deve agregar na relevância da tomada de decisão gerencial (MADRUGA; COLOSSI; BIAZUS, 2016). Essa mudança de paradigma da imagem do profissional contábil pode ser percebida, através da literatura acadêmica, ao encontrar estereótipos como neutros ou positivos nas pesquisas a partir dos anos 2000, contrapondo-se aos estereótipos, negativos contidos pesquisas das décadas de 1970 a 1990, conforme os achados de Azevedo (2010); Leal et. al. (2014); Reis et. al. (2015); Rafaeli, Espejo e Portulhak (2016); Gomes, Walter e Soutes (2019); Pinto Junior et. al. (2019).

A pesquisa bibliográfica contida nos trabalhos de Azevedo (2010); Leal et. al. (2014); Reis et. al. (2015); Rafaeli, Espejo e Portulhak (2016); Gomes, Walter e Soutes (2019); Pinto Junior et. al. (2019) mostra o profissional contábil estereotipado negativamente, porém o resultado que obtiveram em cada um dos seus trabalhos foi o inverso, apontando que geralmente o estereótipo do contador é positivo.

Azevedo (2010), por meio dos resultados encontrados em seu trabalho, pode desconstruir o estereótipo negativo encontrado nos trabalhos de Cory (1992); Beard (1994); Bougen (1994); Dimnik; Felton (2000); Dimnik; Felton (2006); Felton *et. al.* (1995); Felton *et. al.* (2007); Holt (1994); Jeacle (2009); Smith; Briggs (1999) que se basearam na imagem criada pelo cinema. Sua pesquisa também se opôs aos trabalhos de Robert (1957); Stacey (1958); Cory (1992); Smith; Briggs (1999) relacionados ao estereótipo negativo na literatura e contrário os trabalhos de Bougen (1994); Smith; Briggs (1999) que versam sobre o estereótipo negativo quanto a gêneros cômicos.

Leal *et. al.* (2014), por meio do resultado de sua pesquisa, que apresentou a estereotipagem positiva do profissional contábil, conseguiram se contrapor aos trabalhos de Friedman; Lyne (2001); Francisco, Kelly (2002); Hunt *et. al.* (2004); Sugahara; Boland (2006); Dimnik; Felton (2006); Schlee *et. al.*, (2007); Felton *et. al.* (2008); Azevedo *et. al.* (2008) que apresentaram estereótipo negativo do contador.

Rafaeli, Espejo e Portulhak (2016) apresentam resultados que contrapõem as pesquisas realizadas por Descoser e Rhode (1971) e Aranya *et. al.* (1989), concluindo que o profissional contábil, possui habilidades sociais. Seguindo as conclusões apresentadas pelas pesquisas, o presente trabalho parte de uma visão estereotipada positiva quanto ao profissional contábil, e

o que se pretende com este trabalho é verificar se a imagem atual do profissional contábil pode se aproximar da imagem do contador gerencial, conforme o que propõe a IFAC (2014) e a CGMA (2016), por meio dos PGCG.

Para que o profissional contábil alcance o objetivo de prestar as informações mais relevantes na organização, deve valer-se da utilização dos artefatos do Controle Gerencial, voltado para a gestão de negócios e destinado ao acompanhamento das ações empresariais, que oferece um arcabouço preciso quanto a tomada de decisão (RITTA; LAVARDA, 2017). A organização das informações gerenciais, estabelecidas por meio de diretrizes, fomenta uma padronização para boas práticas de gestão, relacionadas ao progresso das empresas, orientando a ética profissional, para o bem organizacional, em contrapartida do benefício pessoal (FERNANDES; ESPEJO, 2020).

Visando a organização dos conceitos sobre o Controle Gerencial, o *Chartered Global Management Accountant* (CGMA) (Contador Gerencial Global Certificado) estabeleceu os Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (PGCG), construídos sobre quatro preceitos: a comunicação provê ideias que influenciam; informação é relevante; o impacto no valor é analisado e o gerenciamento dos recursos e relações (*stewardship*) constrói confiança (CGMA, 2016).

O princípio “a comunicação provê ideias que influenciam” remete a guiar a organização, entre todos os níveis, para as melhores escolhas em relação à estratégia e sua aplicação. Em seguida, o princípio “informação é relevante” busca contribuir no planejamento e no alcance de informações primordiais que construirão as estratégias e as táticas a serem aplicadas na organização (CGMA, 2016).

O princípio “impacto no valor é analisado” diz respeito à utilização de simulações em múltiplos cenários para apresentar as conexões de causa e efeito em relação às entradas (*inputs*) e os resultados (*outcomes*). Por fim, o princípio “o gerenciamento dos recursos e relações (*stewardship*) constrói confiança” está relacionado a gerir as conexões e o patrimônio da organização, visando a proteção dos ativos financeiros e não financeiros, da sua imagem e da sua importância (CGMA, 2016).

Notadamente, a proposta dos PGCG é que o profissional contábil ao se aprofundar neles contribua no contexto empresarial em melhorias na produção e gestão das informações contábeis, o que fomenta a construção de uma imagem que transmita credibilidade perante os tomadores de decisão organizacional. Por meio da análise dos objetivos e resultados dos trabalhos de Azevedo (2010); Leal *et. al.* (2014); Reis *et. al.* (2015); Rafaeli, Espejo e

Portulhak, (2016); Gomes, Walter e Soutes (2019); Pinto Junior *et. al.* (2019) a serem apresentados com maiores detalhes no referencial teórico, possibilitou o início do encadeamento de ideias quanto a imagem do contador, ou seja, a análise de como o profissional contábil está estereotipado nas pesquisas acadêmicas relevantes sobre o assunto.

Outro fator a ser incorporado na presente pesquisa refere-se em analisar a possível variação quanto ao sexo (feminino/masculino) quando o profissional contábil pratica ou não os PGCG. As pesquisas de Lemos Júnior, Da Silveira e Santini (2015); Zabotti (2017); Silva e Silva (2018) e De Oliveira *et. al.* (2019) analisaram a influência dos estereótipos femininos quanto à profissão contábil e este estudo avança ao incorporar aos resultados publicados sobre gênero a variável dos PGCG.

Assim, ao mencionar as pesquisas acadêmicas, o que se almeja neste estudo é complementar os resultados que foram alcançados, por meio da investigação quanto a percepção do gestor diante da construção teórica da imagem do contador e a devida importância ao trabalho do profissional contábil, em fornecer informações úteis e relevantes para a tomada de decisão, buscando verificar se há diferença quando se trata da questão do sexo (masculino/feminino).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

No presente tempo, denominado era da inovação e da informação, a tomada de decisão exige precisão, devido à demasia de informações sem o correto tratamento, que de certa forma dificultam uma escolha exata em que a contabilidade gerencial apresenta sua funcionalidade ao extrair e criar valor para as informações que serão disponibilizadas, visando uma melhor tomada de decisão, ao fornecer recursos para conclusões e julgamentos assertivos, a exemplo dos Princípios Globais da Contabilidade Gerencial (MARQUES, 2018).

Os PGCG podem ser entendidos como um documento responsável por estabelecer valores considerados como fundamentais, parâmetros de qualidade, diretrizes e atributos para a configuração da contabilidade gerencial, modelando o propósito de ação dos profissionais que a utilizam, auxiliando os gestores e respectivos conselhos administrativos em procedimentos de comparação (benchmarking) visando a melhoria de práticas e processos que constroem um Sistema de Controle Gerencial robusto e eficiente, capaz de agregar valor aos clientes internos e externos, respaldando as organizações na melhor tomada de decisão (SIQUEIRA, 2021).

A atividade do profissional da contabilidade conduzida pelos Princípios Globais da Contabilidade Gerencial (PGCG) pode fundamentar uma nova construção estereotipada do perfil do profissional contábil. Com base nesse entendimento e na confrontação desse pressuposto com a realidade vivenciada pelos profissionais da área, a problematização desta pesquisa se pauta na identificação da imagem construída para a atuação do contador, no que se refere a percepção/julgamento dos gestores, na capacidade técnica englobando a eficiência e eficácia do contador em entregar informações relevantes para o trabalho, que possam contribuir na tomada de decisões gerenciais.

A partir do presente contexto, baseada nas pesquisas que mostram uma alteração positiva na estereotipagem do profissional contábil e a proposição da imagem do contador gerencial, que se adquire ao praticar os Princípios Globais de Contabilidade Gerencial, buscou-se averiguar se a imagem socialmente construída do profissional contábil é um impedimento para os gestores, em reconhecer a sua importância profissional e confirmar a sua imagem idealizada segundo as definições dos PCGC. Diante dessa situação surge a seguinte questão de pesquisa: qual o julgamento pelos gestores dos estereótipos do contador, quando ele pratica os Princípios Globais de Contabilidade Gerencial, na geração das informações contábeis? É possível identificar diferença neste julgamento de estereótipo, quando se trata da questão de sexo?

1.2 OBJETIVOS

O objetivo geral da presente pesquisa é avaliar o julgamento pelos gestores dos estereótipos do profissional da contabilidade quando ele pratica os Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (PGCG).

1.2.1 Objetivos Específicos

- a) Analisar o comportamento esperado do profissional contábil de acordo com os Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (PGCG), correlacionando com as seguintes categorias: comunicação, confiança nas informações prestadas, criatividade, ética e liderança;
- b) Analisar a diferença de estereotipagem de contadores e contadoras pelos gestores;
- c) Analisar a diferença de estereotipagem de contadores e contadoras pelos gestores diante dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (PGCG); e
- d) Analisar como os profissionais de contabilidade são estereotipados pelos gestores quando eles procedem de acordo com os Princípios Globais de Contabilidade

Gerencial (PGCG), pela identificação do grau de uso das informações contábeis pelos gestores.

1.3 JUSTIFICATIVAS E CONTRIBUIÇÕES

No cenário acadêmico, é possível identificar pesquisas científicas que focaram na interação da atividade profissional entre administradores e contadores, sob a ótica de acadêmicos, gestores e do público em geral, abrangendo a análise tanto dos aspectos pessoais, físicos, quanto aspectos laborais do profissional contábil.

Dentre todos os trabalhos apresentados no transcorrer desta pesquisa, há o reconhecimento da importância das funções exercidas pelo contador, porém um fator latente, apesar da estereotipagem positiva, incide na imagem do profissional contábil limitado a funções de aspectos burocráticos da legislação fiscal, a exemplo do trabalho de Reis *et. al.* (2015) e Gomes, Walter, Soutes (2019). Essa limitação torna-se em um fator negativo para reconhecer a capacidade do contador em aplicar as particularidades do controle gerencial, que são pertinentes aos seus conhecimentos técnicos e auxiliam para uma precisa tomada de decisão organizacional.

Grande parte das pesquisas procede com a coleta das informações por meio da utilização de entrevistas, nos seus vários níveis, aplicação de questionários, *surveys* captando a percepção dos pesquisados, aliado a vários métodos. A contribuição e originalidade do presente trabalho, para as pesquisas relacionadas as atividades profissionais do gestor e do contador, está na observação do comportamento do gestor em cenários que demonstram a atuação do contador aplicando os PGCG em uma metodologia de estudo experimental.

Ao se adotar o experimento como método de operacionalização da pesquisa, é possível identificar e controlar ameaças, tanto a validade interna quanto a validade externa, resultando que as variáveis estranhas, as quais poderiam influenciar os resultados, possam ser eliminadas. A contribuição do experimento pode ser entendida com a permissão da manipulação direta e do controle das variáveis em tela, que possibilita a observação quanto ao julgamento e a tomada de decisão da amostra selecionada, diante de cenários que condizem com a sua atividade desempenhada de forma rotineira (SANTOS, 2018).

A justificativa desta pesquisa está atrelada a esta análise comportamental, pois diante das pesquisas anteriores, por meio de outros métodos de pesquisa, a imagem do contador é estereotipada por meio de percepções, apresentando um padrão que pouco se altera, comparando as pesquisas realizadas no passado e as contemporâneas. Assim, por meio da

aplicação de um experimento busca-se identificar se os tomadores de decisão, reconhecem no trabalho do contador, as características propostas pelos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (CGMA, 2016), buscando também verificar se há alteração desta estereotipagem quando se relaciona ao sexo.

A escolha do público-alvo, compreende os gestores das áreas de negócios, os responsáveis pelas tomadas de decisão organizacional que desempenham suas atividades atreladas ao profissional contábil, almejando por meio dos resultados encontrados, uma melhor visibilidade do contador nas ações organizacionais, diante dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (CGMA, 2016).

A presente pesquisa, baseada nos trabalhos acadêmicos previamente analisados, com respostas obtidas do público em geral (AZEVEDO, 2010), formandos em Ciências Econômicas (RAFAELI, ESPEJO e PORTULHAK, 2016), e com gestores de empresas, tomadores de decisões organizacionais (REIS *et. al.*, 2015; GOMES, WALTER e SOUTES, 2019; PINTO JUNIOR *et. al.*, 2019), parte do princípio de uma imagem estereotipada do profissional contábil, caracterizado como burocrata, elo fiscal do governo e que classificam a contabilidade como “necessária, obrigatória e útil na resolução de obrigações legais”.

Estima-se como contribuição da presente pesquisa, o avanço da percepção dos gestores, ao se analisar seu comportamento diante de tomadas de decisão, em que são necessárias as melhores e mais aprimoradas informações. Contribuirá também para melhora da comunicação entre gestor e contador, ao fomentar a compreensão desta parte do trabalho contábil.

1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

A delimitação da pesquisa abrange, dentre outros fatores, a disponibilidade de meios para se realizar a pesquisa científica (GIL, 2022). A presente pesquisa, conforme definição apresentada, possui os meios necessários para se alcançar a proposta de identificar a estereotipagem do contador, por parte do tomador de decisão dentro da organização, relacionado a sua atividade profissional, fundamentado nos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (CGMA, 2016).

Quanto à localidade, por se tratar de um experimento online, abrangeu todo o território brasileiro, compreendido nos meses de maio e junho do ano de 2023, tendo por público-alvo,

empresários, gestores de empresas (públicas e privadas), profissionais em administração e economia, responsáveis pela tomada de decisões.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 PRINCÍPIOS GLOBAIS DE CONTABILIDADE GERENCIAL

Os Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (PGCG) foram elaborados por meio de um empreendimento conjunto entre a AICPA e a CIMA, criando a designação de Chartered Global Management Accountant (CGMA), em português, contador gerencial global certificado (CGMA,2016).

Este documento foi elaborado com o objetivo de fomentar a melhora na tomada de decisão, por meio do fornecimento de informações precisas, produzidas por um sistema de contabilidade gerencial, aliado aos fatores estipulados como de sucesso que são a compreensão da necessidade, a aplicação de ferramentas e técnicas, a elaboração de diagnósticos. Também, destina-se a esclarecer a importância dos conceitos contábeis, para gestores com conhecimento na área e para os com pouca noção (CGMA,2016).

Conforme o que preceitua a CGMA (2016), quando as organizações seguem os preceitos afirmados nos PGCG, constitui-se maior eficácia e eficiente na gestão, estabelecendo destaque quanto as informações fornecidas resguardando a melhor a tomada de decisão.

As boas práticas contidas nos princípios formam um conjunto para a melhoria do desempenho empresarial, no aspecto de curto prazo, compreendendo o modo operacional, ao fomentar a redução de custos e consequentemente desperdícios e no aspecto do longo prazo abrangendo o nível estratégico, ao fortalecer a ligação da empresa por meio de parcerias que possibilitem o crescimento constante e contínuo, com geração de valor percebida pelos interessados na empresa, consolidando a imagem corporativa (DE SENA COSTA; LOPES LUCENA, 2021).

Conforme comentam Espejo e Fernandes (2021) os PGCG têm semelhanças aos IFRS ao explanar sobre a formação e padronização de normas aos usuários internos, em especial aos CEOs (executivos-chefes), CFOs (diretores financeiros) e demais executivos que tem por objetivo gerenciar o desempenho organizacional, figurando como gestores que influenciam intimamente no Sistema de Controle Gerencial.

Pode-se entender a estrutura dos PGCG como um avanço quanto a perspectiva relacionada à imagem dos contadores gerenciais, que começam a ser observados na forma de parceiros estratégicos ao aplicarem seu conhecimento e habilidades, tanto intelectuais quanto operacionais, visando aumentar a geração de valor da organização.

A forma estrutural dos PGCG relata as práticas contábeis consideradas como as excelentes e melhores, a fim de ampliar o campo de atuação do contador gerencial, indo além do simples planejamento estabelecido como padrão, alcançando por intermédios dos PGCG a abrangência em aspectos de gestão de pessoas e sistema de gestão de desempenho empresarial (OYEWO et. al., 2022).

Uma das funções que podem ser vislumbrada pelos PGCG é a função em mediar as relações empresariais pertinentes a organização, pois a contabilidade contribui com informações para constituir uma central de dados compilados e apurados, em que se obtém informações significativas e de qualidade (DE SENA COSTA; LOPES LUCENA, 2021). Especialmente, a divisão em quatro pilares, "comunicação provê ideias que influenciam", "informação é relevante", "impacto no valor é analisado" e "*stewardship* constrói confiança" será abordada no decorrer do texto.

Os seus princípios, todos destinados a criação de valor para a empresa, são iniciados pelo princípio da "comunicação provê ideias que influenciam", com o propósito de obter decisões estratégicas, mais acertadas para a empresa como um todo e sua implantação. O princípio "informação é relevante", que ao auxiliar as empresas na organização e no planejamento do que é necessário para criar as estratégias e táticas a serem aplicadas (CGMA,2016).

O princípio "impacto no valor é analisado", que propõe a reprodução de vários cenários, sobre as ações da empresa, com o intuito de apresentar a relação entre causa e efeito, relacionado às entradas e os resultados no decurso produtivo. Por último, o princípio "*stewardship* constrói confiança", versa sobre a frequente gestão dos relacionamentos e recursos organizacionais, a fim de proteger os ativos financeiros e não financeiros, a reputação e o valor empresarial (CGMA,2016).

A aplicação dos princípios na organização, está atrelada aos fatores: pessoal (os profissionais da contabilidade gerencial), desempenho (sua gestão dentro da organização) e práticas de contabilidade gerencial em si. O fator pessoas envolve as habilidades técnicas, ao aplicar as ferramentas da contabilidade e finanças, as habilidades de negócio, no contexto empresarial, a habilidade pessoal, ao influenciar as pessoas para a obtenção de resultado e a habilidade de liderança, sendo reconhecido como líder em sua atividade dentro da empresa. Todos pautados na ética, integridade e profissionalismo, para a obtenção de valor à organização (CGMA,2016).

Quanto à aplicação na gestão do desempenho, a organização precisa reconhecer e valer-se de oportunidades que gerem valor para os parceiros interessados (*stakeholders*) ao mesmo tempo, gerindo seus custos e os riscos com presteza, assim obtendo seu êxito e continuidade. Esse desempenho é alcançado por meio dos seguintes passos: articulação de estratégias, elaboração do planejamento, a execução dos planos e a revisão/refino das ações (CGMA,2016).

Agregado aos quatro princípios, o documento aponta a aplicação prática em quatorze áreas que propiciam o suporte para as organizações construírem e estabelecerem seus próprios padrões para o sistema de contabilidade gerencial, fomentando a constituição de um arcabouço de informações a direcionar os contadores gerenciais no suporte à tomada de decisão (CGMA,2016).

➤ **Aplicações Práticas dos PGCG nas Organizações**

1. Custo de Transformação e Gestão;
2. Relatórios Externos;
3. Estratégia Financeira;
4. Controle Interno;
5. Avaliação de Investimentos;
6. Controle e Gestão Orçamentária;
7. Decisão sobre preço, desconto e produto;
8. Gestão de projetos;
9. Aderência e Conformidade a regulamentação;
10. Gestão de recursos;
11. Gestão de riscos;
12. Gestão Tributária Estratégica;
13. Tesouraria e Gestão de Caixa; e
14. Auditoria Interna.

As quatorze áreas práticas exemplificam a forma como os quatro princípios globais permeiam todos os aspectos gerenciais, em resumo, foram selecionadas e formatadas para atender as necessidades de gestão do maior número possível de organizações (CGMA,2016).

Compreende-se que a proposta do CGMA, na elaboração dos PGCG visa direcionar as empresas para uma visão holística do seu processo de gestão, quando esta mesma organização elege as boas práticas citadas no documento, proporcionando valor e preservação do negócio, ao alcançar desde o nível operacional, favorecendo sua atuação, focada em ser sustentável e

integrada, até a abrangência do alto escalão, entendido como os tomadores de decisão estratégicos, auxiliando na construção de uma estrutura de informação, que respalde as decisões organizacionais (DE SENA COSTA; LOPES LUCENA, 2021).

A importância dos conteúdos propostos pelos PGCG, evidencia que a visão dos gestores em relação ao profissional contábil tenderá a ser diferenciada, quando ele coloca em prática os PGCG. Segundo Fernandes e Espejo (2020) os princípios globais têm por foco servir de guia aos executivos responsáveis por pelas decisões estratégicas e financeiras, evidenciado pela forma de construção deste documento por meio de ideias da amostra obtida de forma global (20 países, em 5 continentes) com representantes de organizações públicas e privadas de diversos tamanhos e setores.

Assim como a contabilidade financeira possui regras padronizadas e princípios sistematizados por meio dos IFRS, os PGCG foram instituídos como uma tentativa de identificar práticas identificadas como relevantes aos usuários internos (FERNANDES, ESPEJO, 2020).

2.2 ESTEREÓTIPOS DO CONTADOR SOB A PERSPECTIVA DA TEORIA DA REPRESENTAÇÃO SOCIAL

O início das publicações tratando sobre a Teoria das Representações Sociais datam do final da década de 50, com os trabalhos do francês Serge Moscovici, no qual abordou em suas pesquisas um novo entendimento ao tratar da ligação entre os fenômenos considerados sociais e individuais (REIS et. al., 2015).

Teoricamente, prevalecia a separação entre os fenômenos individual e coletivo, de acordo com os trabalhos de Émile Durkheim, predecessor de Moscovici, o qual entendia a representação coletiva figurando entre polos específicos de estudo, o individual, atrelado a psicologia e o coletivo associado a sociologia (FARR, 2002). A proposta de Moscovici trata da conjunção individual com a coletiva, em que o vocábulo coletivo é comutado para social, na intenção de ressaltar a separação entre a cadeia de relações pessoais e as interações advindas (FERREIRA, 2005), em que uma crença, emoção ou ideia existente no corpo social, era classificado como uma representação (MAGALHÃES; MAIA, 2009).

O trabalho de Moscovici colaborou para difundir uma nova compreensão entre as conexões atreladas a concepções e pontos de vista sobre as representações do indivíduo relacionada a sociedade (VERGARA; FERREIRA, 2005). Moscovici (1978) propõe a representação social como uma categoria privativa de discernimento e que tem por atribuição

a concepção de procedimentos de transmissão singulares. Os fatos constituem-se em características arrojadas, para tanto, descobrir o costumeiro (anfêmero) da rotina humana, utilizada para a compreensão individual e para a comunicação no coletivo.

As representações sociais são apontadas como uma forma de entendimento social desenvolvida e compartilhada, com um intuito prático, no qual contribui para que seja construída uma realidade regular a coletividade, entendida como o senso comum. A representação de algo não é construída por si, precisa da articulação das informações que encontram relações com o meio social, e dessa forma a experiência do sujeito com o objeto, surgiu uma referência. Assim, demonstram-se as representações como formas variáveis, na qual constituem os comportamentos e influem nos relacionamentos, alcançando atos que se alteram entre si (JODELET, 2001).

Indo além de simples réplicas, ou atuações mediante a estímulos externos anteriormente determinados, as representações podem ser entendidas como agrupamentos de lógica própria, linguagem e estruturas específicas baseada em valores e conceitos (FERREIRA, 2005). Podem ser entendidas como teorias produzidas no coletivo social que visam uma interpretação e construção de uma realidade não se tratando apenas de opiniões simplórias ou imagens construídas de algo (MOSCOVICI, 2004).

O termo representação social também pode ser entendido como a união das crenças, opiniões, imagens, atitudes e percepções perpetuadas em um grupo específico. A partir deste fato, é possível a investigação da formação e funcionamento dos agrupamentos referenciais, utilizados para categorizar grupos e indivíduos, de modo a possibilitar a interpretação de uma realidade na vida rotineira (ALVES-MAZZOTTI, 2008).

Os sujeitos que partilham de determinada representação, atribuem sentido próprio aos acontecimentos sociais, mediante aos vínculos produzidos conforme os fatores descritos anteriormente (VERGARA; FERREIRA, 2005), e assim a construção de uma representação social ocorre por meio de interações dos sujeitos, formal e informalmente, nos vários setores sociais tais como instituições, grupos, por meio das mídias consideradas de massa e dos denominados movimentos sociais organizados (JOVCHELOVITCH, 1995).

Construídas através de consenso entre os indivíduos pertencentes a uma sociedade, semelhante a uma análise ou assimilação do contexto ao qual o sujeito está inserido, em que se reproduz estes termos, resultante do que seria um senso comum, entendido como o conhecimento prévio de um grupo (MUNHOZ, 2010).

Além de formar uma imagem, uma representação social forma um sentido simbólico, pois se trata de algo (objeto) e de alguém (indivíduo), formando uma relação de simbologia e aceção, em que esta representação constitui um saber e uma ideia através da possibilidade de modelar o objeto, observado previamente, por meios das expressões comportamental, linguística e material (REIS et. al., 2015). Quando se designa um saber prático, ele é entendido pela experiência que o produziu, por meio de um contexto e conjunturas de fato, entendida do que a representação é, de modo a interagir na sociedade como um todo (JODELET, 2001).

Por meio da assimilação de que o indivíduo e o artefato (objeto) não são partes diferentes, ao contrário, formam uma dupla que não pode ser desassociada, compreendendo que o artefato não existe por si só, mas através da vinculação ao indivíduo, entendido tanto quanto um particular ou social, na qual o artefato é determinado por esta relação como o indivíduo (MOSCOVICI, 1978).

No processo de representação de um artefato, o indivíduo se torna responsável por uma reconstrução da imagem, possibilitando uma adequação do que se tem de conhecimento sobre o artefato, em termos de valor e entendimento, em que o contexto social no qual o sujeito se insere, modela a formação do artefato (CRAMER; BRITO; CAPPELLE, 2001; MAZZOTTI, 2001).

Os dois modos para elaboração da imagem simbólica são a construção e a expressão, em que a construção é elaborada por meio de formas práticas que orientam o entendimento do mundo e de comunicação, relacionada a compreensão que o indivíduo tem do artefato devido ao convívio social por meio das interações e da rotina social (SPINK, 1993). A expressão é compreendida como o retrato do saber prático elaborado pelo indivíduo baseado no que a sociedade normatiza como aceito (SANTANA et. al., 2013).

Prosseguindo através da análise do indivíduo atrelada a um artefato, forma-se o senso comum que estabelece uma relação com o conhecimento obtido no contexto das relações sociais ocorridas durante a rotina do indivíduo, formando as crenças, percepções e valores sobre o determinado artefato, ao interpretar e produzir uma característica (imagem) figurativa, resultando na consciência de como é o artefato ou a forma que o indivíduo deseja que o artefato seja enxergado (SANTANA et. al., 2013).

Observa-se as representações sociais com o intento de informar o conhecimento prévio que já é público sobre o artefato, fruto do trabalho sem tornar o que era incomum ou que não possuía familiaridade com nada conhecido, em uma forma realística e usual. Esta ação se

forma por meio das relações entre os indivíduos que compõe a realidade social, através dos processos sociocognitivos, denominados, ancoragem e objetivação (Moscovici, 2004).

O termo ancoragem está relacionado aos procedimentos para a especificação e rotulagem, designando uma cadeia de significados relacionados ao artefato, que o liga a preceitos e hábitos da sociedade, praticados pelos mesmos (MAGALHÃES; MAIA, 2009). Com isso, a partir de representações vigentes, obtém-se a classificação do artefato em uma conjuntura conhecida (ALVES-MAZZOTTI, 2008).

Por meio da ancoragem é possível significar o artefato que se busca representar, ao modificar algo de que não se tinha conhecimento em algo conhecido, por intermédio de um método de sistematização, através da comparação com os parâmetros estipulados para uma categoria. O processo através da ancoragem possibilita visualizar como o fator social interfere no artefato retratado, do qual adveio dos procedimentos de procura pela similaridade, que acontecem tanto individualmente quanto no grupo social do qual está inserido (MUNHOZ, 2010).

Quando se trata da objetivação, relaciona-se a referências e explicações atreladas ao artefato, que são selecionadas e em seguida aglutinadas para gerar ícones ou estruturas (MAGALHÃES, MAIA, 2009). Ocorre quando o conceitual, abstrato, se transforma em visível, atrelando uma idealização ou palavra, a um símbolo (ALVES-MAZZOTTI, 2008). O que se conceitua através das objetivações é que o artefato, considerado abstrato (insólito) anteriormente, pode se moldar diante das alternativas estabelecidas pelo grupo social, assim instituindo um modelo prático, existente, habitual, realizado e formado (FERRREIRA, 2005).

Dessa forma, a ligação entre a ancoragem e a objetivação é estabelecida de forma dialética, por meio da interlocução entre os participantes de um grupo social específico, na qual se promove por meio de três empregos básicos da representação, sendo eles: a familiarização com o que é novo, compreensão do que é real, prescrição de seu modo de agir e das relações interpessoais (JODELET, 2001).

O processo da representação social pode ser compreendido pela junção da objetivação e da ancoragem que criam um conjunto de valores para referência do sujeito, estampando um signo cultural e dos costumes dos indivíduos pertencentes a este ambiente, definido como núcleo central da representação social (MAGALHÃES, MAIA, 2009).

Assim, este entendimento de núcleo central produz a definição da representação e prescreve de que forma é organizada, ligada à sua fundamentação no meio social (ABRIC, 2008), sendo esse núcleo como o constituinte dos conhecimentos a respeito da representação,

a qual forma um panorama que atrela a categorização e interpretação de conceitos que surgirão, em que outros componentes serão encadeados, classificados e entendidos conforme sua natureza estabelecida (MAGALHÃES, MAIA, 2009).

Porém, nem todo artefato ou comportamento social forma uma representação social (FERREIRA, 2005), estes itens devem possuir evidência entre o grupo social para se estabelecer como uma representação social, devido a certos artefatos apenas informarem pontos de vista e signos sem correlação. Isso faz com que não exista uma representação social em relação a cada artefato conhecido. Pois, um grupo social pode ter sua própria representação do artefato, enquanto outro grupo possua uma opinião, entendimento e signo já relacionada a este artefato (SÁ, 1998).

2.2.1 Estereótipos do Contador sob a ótica dos Gestores

A breve contextualização relacionada à Teoria da Representação Social, anteriormente apresentada, tem por intuito de iniciar a discussão acerca dos estereótipos e sua influência no meio social ao qual atuam e forma um dos campos de estudo desta teoria.

Inicialmente, o termo estereótipo pode ser classificado como uma representação de determinado grupo, podendo ser tanto relacionada a certos indivíduos quanto a coletivos. O estereótipo também pode ser compreendido como a interpretação simplificada de uma realidade, ao buscar a compreensão de acontecimentos, visando uma distinção social quando se ressalta as características do artefato ou sujeito em foco. Os estereótipos, por vezes, surgem involuntariamente, devido as interações sociais (PEREIRA, 2021).

Os estereótipos e sua formação, presentes na Teoria da Representação Social, tem como propriedade, explicar a formação de características profissionais, a exemplo do profissional contábil, relacionado à sua capacidade de produção e entrega de relatórios contábeis, e características pessoais atreladas a dedicação ao trabalho, aptidão aos números e comportamento antissocial (GOMES; WALTER; SOUTES, 2019).

Guareschi e Jovchelovich (2009) descrevem a Teoria das Representações Sociais como o estudo de um fenômeno relacionado a diferentes tipos de teorias populares, atrelado ao senso comum e aos saberes cotidianos, abrangendo diferentes condições sociais ocasionadas por diferentes grupos e agentes sociais, o que resulta nas múltiplas representações sociais.

Na área das ciências sociais aplicadas, podem ser encontrados trabalhos que abordam a questão dos estereótipos (CORNACCHIONE, 2014; DIMNIK, FELTON, 2006; OAKES et. al.,1994). Cornacchione (2014) apresenta uma reflexão sobre a formação de estereótipos ligadas às averiguações utilizadas pelos indivíduos para resumir uma realidade.

Dimnik e Felton (2006) explicam o conceito de estereotipagem como uma forma de percepção básica devido a limitação em tratar com dados complexos, permitindo assim significar as informações ao qual os indivíduos são expostos. Robbins (2005) cita que um estereótipo é construído quando a pessoa usa a sua interpretação em relação a um contexto ou determinado grupo, em que se generaliza os juízos, tornando-se um modelo resumido, com a finalidade de entender os fenômenos sociais.

Oakes et. al. (1994) enfatizam o estereótipo como forma de realçar determinadas características do indivíduo, em uma perspectiva positiva, devido aos estereótipos identificarem diversos grupos, contribuindo para o desenvolvimento de opiniões, auxiliando na interpretação de profissões, grupos sociais ou comportamento de indivíduos.

Leal et. al. (2014) trazem uma explicação quanto ao termo estereótipo ao caracterizá-los como generalizações realizadas pelos indivíduos quando analisam comportamentos ou características de outros indivíduos, que podem se referir a aspectos físicos, vestuário, cultura, forma de se portar, dentre outros fatores, porém em alguns casos pode ser semelhante ao preconceito, pois as imagens e os rótulos criados podem ser insultos ou ofensas, causando reações negativas.

Splitter e Borba (2014), definem os estereótipos como concepções elaboradas sobre grupos específicos, concedendo aos mesmos, rótulos. Pereira (2022) acrescenta que a criação dos estereótipos advém do convívio social, possibilitando uma propagação por meio do contato social, e por mídias, as quais podem reforçar e de certa forma modificar como os grupos são visualizados.

Em relação ao profissional contábil, por meio da literatura consultada, foram observados dois estereótipos, o primeiro do contador tradicional e o segundo, classificado como contador moderno ou contemporâneo. O contador tradicional possui seu estereótipo ligado a preocupação com os mínimos detalhes, em que o seu trabalho está associado a atividades caracterizadas como técnicas e operacionais (GOMES; WALTER; SOUTES, 2019).

Friedman e Lyne (2001) já traziam o conceito do contador moderno como aquele que possui habilidades analíticas e realiza julgamento crítico, com isso alcançando postos de

comando nas organizações, desassociando do profissional que apenas desempenha atividades de rotina. Warren e Parker (2009) seguem o mesmo raciocínio ao atrelar a figura do profissional contábil às ações que resultam na melhora da performance financeira das empresas, associada a consultoria altamente especializada.

A pesquisa realizada por Wolf (2020) ao abordar a identidade dos contadores gerenciais encontrou resultados semelhantes as pesquisas de Friedman e Lyne (2001) e. Warren e Parker (2009), demonstrando um alinhamento do modo de estruturação e construção da imagem do contador gerencial.

Os trabalhos de Azevedo (2010), ao pesquisar o estereótipo do contador junto ao público em geral, Leal et. al. (2014) e Reis et. al. (2015) junto aos acadêmicos de Ciências Contábeis, Rafaeli, Espejo e Portulhak (2016) junto aos acadêmicos de Ciências Econômicas, Gomes, Walter e Soutes (2019), pesquisando a imagem do profissional contábil segundo gestores de micro e pequena e Pinto Junior et. al. (2019), apontando como os *stakeholders* reconhecem a imagem do contador, afirmam a construção de um estereótipo positivo do contador.

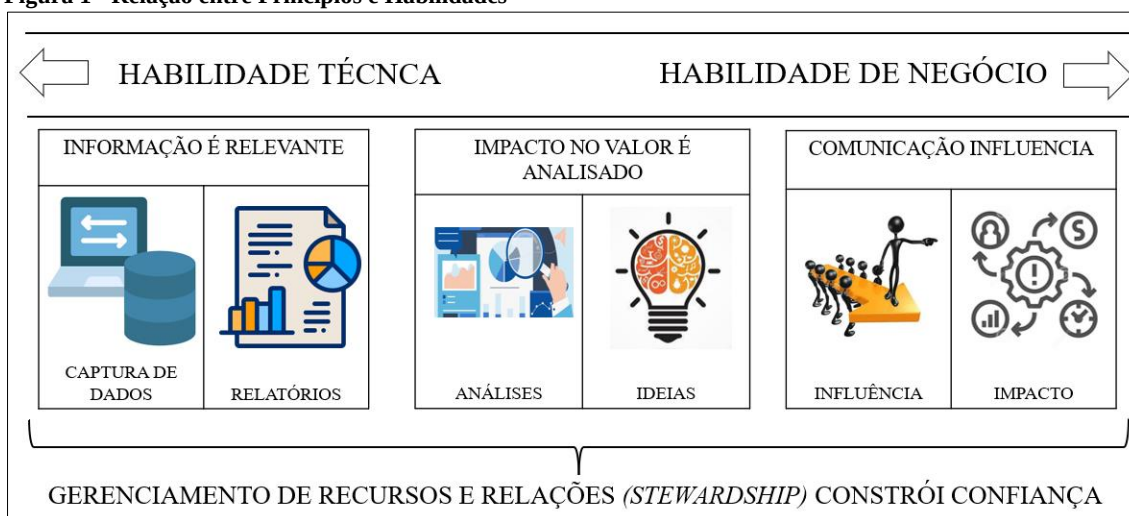
2.3 RELAÇÃO DOS ESTEREÓTIPOS E OS PRINCÍPIOS GLOBAIS DE CONTABILIDADE GERENCIAL

Os Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (PGCG) possuem em sua estrutura a composição de quatro áreas de habilidades, a serem adquiridas pelo profissional contábil, tais quais: técnica, de negócio, relacionamento entre pessoas e liderança (CGMA, 2016). Este conjunto de habilidades que auxilia o desenvolvimento profissional podem ser especificados por meio da relação entre as habilidades técnicas e as habilidades de negócios, fato este que auxiliou na adaptação dos cinco tópicos utilizados no instrumento de coleta da presente pesquisa.

Os princípios podem ser posicionados em uma escala de distinção na qual de um lado o princípio a informação é relevante está mais próxima das habilidades técnicas, através da captura dos dados e a produção dos relatórios. Em outra extremidade, mais próximo as habilidades de negócio está o princípio da comunicação por meio da influência e do impacto.

No meio das relações entre as habilidades técnicas e de negócio está o princípio do impacto no valor é analisado por meios de diagnósticos e ideias. O Princípio do gerenciamento dos recursos e relações (*stewardship*) constrói confiança permeia todos os 3 princípios.

Figura 1 - Relação entre Princípios e Habilidades



Fonte: Adaptação de CGMA (2016).

Essa adaptação tem a intenção de apresentar como os quatro princípios convergem entre si, construindo uma relação de sinergia, apesar de dividido em quatro características, atuam de forma única. Os tópicos comunicação, criatividade, ética e liderança foram escolhidos pela similaridade e presença nos trabalhos de Azevedo (2010); Leal et. al. (2014) e Rafaeli, Espejo e Portulhak (2016).

O tópico confiança nas informações prestadas foi adaptado para a presente pesquisa, visando analisar se esse fator é levado em conta pelos gestores na toma de decisão. A seguir é apresentado cada tópico atrelado aos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial.

2.3.1 Comunicação

Na visão dos princípios, a comunicação é utilizada para aconselhar quanto a melhor decisão estratégica a ser informada a alta gestão, com informações precisas para a tomada de decisão e execução nos demais níveis organizacionais.

Entende-se a comunicação como uma habilidade prioritária para a atuação do profissional contábil em consonância com as recomendações aos documentos anteriores do AICPA (2010) e IFAC (2010). A comunicação é vista como uma habilidade pessoal, conforme apresentada nos trabalhos de Azevedo (2010); Leal et. al. (2014) e Rafaeli, Espejo e Portulhak (2016).

Os autores trazem como referências as pesquisas que mostram como é visto o tópico comunicação do profissional contábil por meio de filmes, docentes e pela própria visão dos acadêmicos em ciências contábeis e pela visão dos acadêmicos das áreas de negócios

(Francisco, Kelly, 2002; Hunt, Falgiani, Intrieri, 2004; Sugahara, Boland, 2006; Schlee et al., 2007).

Entre os achados, é apresentado a mudança do profissional que não se comunicava com as demais áreas de negócio, para um profissional arrojado com as políticas do mercado. Conclui-se pela premência de um aperfeiçoamento contínuo, aos futuros profissionais contábeis em traçar e desenvolver as habilidades e características de comunicar-se, por meio da apresentação, discussão e defesa da sua perspectiva, conseguindo ouvir e se expressar de forma fundamentada (FERREIRA; MARRACHO, 2022).

A pesquisa de Ferreira e Marracho (2022) segue a proposta dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial, ao trazer para o perfil do profissional contábil aspectos que preservarão sua continuidade no mercado de trabalho vindouro tais quais: o profissional de contabilidade precisar construir um agrupamento robusto de competências tecnológicas, analíticas e de comunicação, porém com a necessidade de reestruturação dos currículos nos cursos de ciências contábeis e similares.

Ferreira e Marracho (2022) apontam a possibilidade para o surgimento de modelos de negócios, através do pensamento e desenho pelo emprego da inteligência artificial e que sejam baseados em cinco dimensão: (1) utilização proeminente da tecnologia, (2) estabelecer a relação mais próxima possível com o cliente, (3) procura de soluções financeiras propícias de forma dinâmica e continua, (4) segmentar as atividades de forma inteligente e (5) focar no atributo confiança.

1. Comunicação provê ideias que influenciam: a variável está intimamente ligada a este princípio, especialmente por ser a forma de se comunicar que fará a diferença nas escolhas ou não das informações.
2. Informação é relevante: A partir do momento que a comunicação é feita de forma clara, o conteúdo passa a ser relevante por meio da análise das informações, assim surgindo novas ideias
3. Impacto no valor é analisado: A comunicação permite a seleção dos melhores dados e materiais para compor os relatórios que auxiliam na tomada de decisão.

4. Gerenciamento dos recursos e relações (Stewardship) constrói confiança: A comunicação permite que sejam identificadas as melhores soluções para auxiliar no controle material e imaterial da organização.

2.3.2 Confiança nas informações prestadas

A confiança nas informações prestadas, tópico adaptado a esta pesquisa, envolve a melhora na tomada de decisão, por meio da simplificação da linguagem contábil para que seja entendida pelas demais áreas de negócios. Esse aspecto visa mitigar a sobrecarga de dados e informações, disponíveis a todos os escalões de gestão, que pode levar a paralisia da tomada de decisão ou ação precipitada. Assim, a contabilidade gerencial ajuda as organizações a traduzir números em uma análise narrativa com significado ao extrair valor a partir de dados e informações (CGMA, 2016).

Wiggers, Lunkes e Souza (2015) comentam sobre a figura do profissional contábil posto para o desempenho de mais uma valiosa atribuição no ambiente de negócios, a de *controller* empresarial, com elevado status na hierarquia organizacional demandando com isso que suas informações prestadas sejam sinônimo de confiança. Iudicibus (2015), traz o conceito do *controller* figurando como um profissional detentor de alta qualificação, ao definir o curso e fluência das informações na organização, responsável pela entrega destas considerações aos tomadores de decisão de forma tempestiva e que sejam somente as fundamentais e imprescindíveis.

Com isso o profissional contábil deve desenvolver suas habilidades multidisciplinares, ao se inteirar do que ocorre no seu ambiente de negócios, se antecipando as possíveis adversidades do seu consumidor, demonstrando proatividade para fornecer respostas e resultados por meio da criatividade e inovação (WIGGERS; LUNKES; SOUZA, 2015).

1. Comunicação provê ideias que influenciam: Influência por meio da comunicação de informações assertivas.
2. Informação é relevante: A variável está intimamente ligada a este princípio pois indica a necessidade de que a informação seja a melhor disponível.
3. Impacto no valor é analisado: Por meio da confiança que ela expressa.

4. Gerenciamento dos recursos e relações (*Stewardship*) constrói confiança: Informações úteis para auxílio no gerenciamento organizacional.

2.3.3 Criatividade

A criatividade proposta pelos Princípios Globais de Contabilidade Geral (PGCG) está atrelada a atualizar as formas de apresentação das informações que serão úteis para a tomada de decisão gerencial e não no sentido de inovar a legislação, mas de obedecer a mesma.

A pesquisa sobre este tópico nos trabalhos de Azevedo (2010); Leal et. al. (2014) e Rafaeli, Espejo e Portulhak (2016), apresentam pouca alteração na figura do profissional contábil que era visto, inicialmente em pesquisas da década de 70, como um profissional preciso em relação aos detalhes, porém desprovidos para encontrar novas ideias ou mudanças no ambiente de negócios.

Pouco desta característica se alterou no decorrer dos anos e assim o profissional contábil continuou a ser enxergado como obcecados por pequenos detalhes, sem criatividade, guarda livro, tedioso e desestimulante. A figura do contador e sua formação mecanicista tornou-o atrelado as tarefas da prática contábil de manutenção metódica, conservadora e sistemática, na contabilização e o registro das informações, reforçando o estereótipo comum do contador que é oposto à percepção de criatividade (AZEVEDO, 2010).

A pesquisa de Azevedo (2010); Leal et. al. (2014) e Rafaeli, Espejo e Portulhak (2016) afirma também que dos anos 2000 em diante, o contador é percebido como não imaginativo, baseado no estereótipo difundido por obras cinematográficas ao retratar a figura do contador como profundamente incapaz de desempenhar a imaginação no seu trabalho, tudo aquilo que é oposto à personalidade criativa. Em obras literárias, o estereótipo dos contadores é usualmente caracterizado como chato, desinteressante, monótono, sem criatividade, sombrios e sem expressão (LEAL et. al., 2014).

Pesquisas realizadas com os estudantes de contabilidade mostra a percepção dos próprios quanto a importância de habilidades de criatividade para a carreira contábil, porém os estudantes com outras formações percebem essa habilidade como relativamente insignificante para a carreira contábil, apontando para existência de um desentendimento equivocado ao público em que as pessoas tendem a perceber as habilidades de criatividade como insignificantes para a carreira contábil (AZEVEDO, 2010; LEAL et. al., 2014).

As mudanças no ambiente de negócios criaram a necessidade de indivíduos mais criativos para a profissão contábil com habilidades de pensamento crítico e articulação das

ideias, porém verifica-se uma barreira a este desenvolvimento devido aos currículos dos cursos em ciências contábeis que geralmente incentivam mais a memorização de conteúdos e técnicas, tornando-se desinteressante do ponto de vista criativo (RAFAELI; ESPEJO; PORTULHAK; 2016).

1. Comunicação provê ideias que influenciam: As informações podem ser mais bem aceitas, quando transmitidas de forma criativa.
2. Informação é relevante: Ênfase na relevância das informações por meio da melhoria na apresentação dos relatórios.
3. Impacto no valor é analisado: Elaborar procedimentos que auxiliem na forma de análise e criação das ideias.
4. Gerenciamento dos recursos e relações (*Stewardship*) constrói confiança: Auxiliar na formulação de avanços na gestão dos recursos organizacionais de forma criativa.

2.3.4 Ética

A ética na imagem do profissional contábil pode ser entendida como o fator determinante para que os demais pontos tenham destaque. A falta da ética causa ausência de uma liderança, falta de confiança nas informações prestadas que resulta na falta de credibilidade quanto as informações prestadas (CGMA, 2016).

Partindo das análises em pesquisas anteriores com ênfase na ética, por meio de obras cinematográficas a imagem do contador que é exibida demonstra profissionais com falta de postura ética, por serem considerados flexíveis ao se voltar para o uso de suas habilidades na prática de atos ilegais ou propostas antiéticas. Geralmente o que se analisa são os conhecimentos profissionais e o modo de conduta no ambiente corporativo (REIS et. al., 2015).

As pesquisas apontam uma maior probabilidade de se deparar uma conduta antiética de contadores em obras cinematográficas, quando os profissionais contábeis possuem alta competência, ao se comparar aos contadores que possuem habilidades superficiais, estes representados com as características de honestos, agradáveis, otimistas e calmos (AZEVEDO, 2010; LEAL et. al., 2014).

Porém, conforme os trabalhos de Azevedo (2010); Leal et. al. (2014) e Rafaeli, Espejo e Portulhak (2016) existe a visão positiva de um profissional íntegro e honesto, sendo em obras cinematográficas a partir dos anos 2000, os profissionais contábeis apresentam-se empenhados na idoneidade e credibilidade de suas atividades no ambiente de negócios ao qual estão inseridos.

O profissional contábil começa a ser enxergado como atento e alinhado com o mercado ao qual atua, todavia surge o estereótipo de sua atuação como adulator de seus clientes, tornando-se flexíveis para atender a demanda de seus consumidores, demonstrando certo oportunismo, associado a desvios de caráter (REIS et. al., 2015).

As pesquisas apresentadas demonstram que a ética tem grande relevância no meio acadêmico. Segundo Oliveira et. al (2011) a ética está baseada no comportamento da pessoa diante do contexto social, em que se busca estabelecer os conceitos do que é correto e do que é errôneo, com o propósito de encaminhar os indivíduos em uma sequência de atitudes e comportamentos, julgada como correta pelo meio social.

1. Comunicação provê ideias que influenciam: A postura ética constrói toda a credibilidade sobre sua comunicação.
2. Informação é relevante: A ética contribui para a validação dos dados e relatórios.
3. Impacto no valor é analisado: As análises e ideias são mais bem aceitas por profissionais éticos.
4. Gerenciamento dos recursos e relações (*Stewardship*) constrói confiança: Demonstra a relação de confiança para se administrar os recursos e relações organizacionais.

2.3.5 Liderança

A imagem que se espera do profissional contábil quando se trata do tópico liderança, baseado nos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial é que suas informações possam trazer ganhos, sejam precisas e tornem-se em uma referência de qualidade (CGMA, 2016).

Através da construção histórica, ao se analisar as pesquisas anteriores, quanto a qualidade liderança, o profissional contábil é visualizado sem as características necessárias

para desempenhar a função de liderança, reforçado nas obras cinematográficas com a imagem de fraco, submisso, sem projetos para conquistas pessoais ou projetado no outro extremo como autocrático (AZEVEDO, 2010; LEAL et. al., 2014).

Devido a convergência internacional da contabilidade, ocorrida no Brasil a partir de 2008, a alteração na postura de liderança do contador é perceptível quando não são mais vistos como profissionais limitados nesta capacidade ao se adequarem na visão de negócio, anteriormente limitada ao contexto da sua repartição, agora ligado a estrutura de negócio e as estratégias organizacionais (GOMES; WALTER; SOUTES, 2019).

A valorização da contabilidade, reconhecida agora como uma linguagem no mundo dos negócios, outorga ao contador mais credibilidade e respeito na figura de um executivo, habilitado para o controle e gerenciamento das operações empresariais (REIS et. al., 2015).

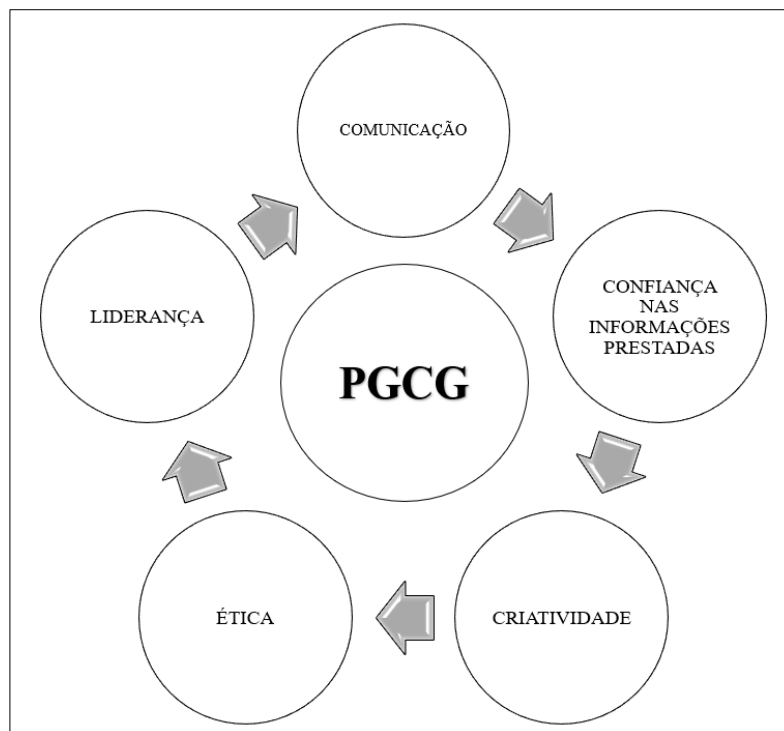
Bastos, Bergamini e Dalpia (2018) comentam sobre a alteração da visão de liderança, que no passado era voltada para uma perspectiva autoritária, em que atualmente o líder passou a ser visto como o agente de sucesso da organização, que detém influência sobre os demais para o alcance de um único objetivo.

Os autores citados anteriormente também observam quanto ao profissional contábil que ao serem postos em cargos de liderança, estão desprovidos das aptidões necessárias, as vezes se resume as suas características de controle pessoal, sendo a liderança decisiva para o progresso organizacional, ainda carentes.

1. Comunicação provê ideias que influenciam: A liderança faz com que a comunicação tenha maior valor.
2. Informação é relevante: A liderança proporciona uma maior aceitação dos dados e relatórios produzidos.
3. Impacto no valor é analisado: A liderança fomenta um melhor contexto para a formação de ideias e análises posteriormente.
4. Gerenciamento dos recursos e relações (*Stewardship*) constrói confiança: A postura de líder fortalece a visão para criação de valor quanto aos recursos e relações da organização.

Ao apresentar a Figura 2 busca-se esclarecer que as cinco situações escolhidas para esta pesquisa fazem parte dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial de forma coesa em que todos são vertentes dos quatro princípios em si.

Figura 2 - Relação entre variáveis e os PGCG



Fonte: Elaborado pelo autor.

2.4 CONTEXTO FEMININO NA PROFISSÃO CONTÁBIL

Este tópico é iniciado explicando uma visão que interfere o modo de tratamento da mulher no ambiente profissional, a divisão entre ofício e profissão, citada por Quitete, Vargens e Proganti (2010). O ofício é explicado como uma ocupação advinda pela intenção de prestar ajuda ao coletivo, definido como atividade destinada a produzir serviços e bens que são vitais para utilização do entorno social, abrangendo componentes naturais.

A profissão é entendida como o trabalho destinado a pessoas pertencentes a classes detentoras de privilégios, exercendo influência e autoridade no meio social do qual pertencem. Os ocupantes das profissões devem possuir competências e conhecimentos teóricos, dispondo de habilidades específicas para o seu desempenho. Esta forma de

classificação delegou as mulheres o exercício das atividades laborais de ofício, dificultando seu acesso as profissões (QUITETE, VARGENS, PROGIANTI, 2010).

Silva e Silva (2018) comentam que a mulher iniciou suas atividades no mercado de trabalho por meio da revolução industrial, em que antes exerciam as atividades domésticas e de artesanato, classificadas como ofício e passaram a desempenhar funções de lavanderia dentro de fabricas e indústrias produtoras de tecidos, entendida como uma profissão, porém secundária.

Segundo Oliveira et al (2019) a ocupação laboral destinada a mulher em uma sociedade, indica sua representa social mostrando os valores e práticas coletivas aderidas. Por vezes, estas representações apontam as limitações que devem ser ultrapassadas para alcançar a igualdade de sexo.

Lemos Junior, Santini, Silveira (2015) comentam que o modo de separar as atividades no conjunto social tem relação com os estereótipos de sexo, designando o que é próprio do sexo masculino e feminino, mostrando um desequilíbrio de poder. Estes estereótipos se tornam elementos cognitivos ao promoverem a imagem por meio de peculiaridades estabelecidas como realidade validada pelo coletivo. Para Heilman (2012) os estereótipos de sexo agregam aspectos descritivos e prescritos. Entende-se por descritivo ao indicar a interpretação cognitiva do que é o ser feminino e o masculino. O aspecto descritivo aponta como devem ser as mulheres e os homens.

Yannoulas (2011) distingue entre quantitativa e qualitativa o modo de analise quanto a divisão desproporcional nas profissões entre mulheres e homens. A observação qualitativa trata-se da agregação profissional a aspectos definidos de forma natural e indispensável a mulher que são considerados basilar para o desempenho da atividade laboral, processo este classificado como a feminização em concreto.

A observação quantitativa versa sobre o volume numérico de mulheres que ingressam em determinada profissão, aumentando estatisticamente a atuação feminina na força de trabalho desta atividade laboral, processo este classificado como feminilização (YANNOULAS, 2011). O trabalho de Yannoulas (2011) explica do que se trata os conceitos de feminização e feminilização. Feminilização trata do aumento do sexo feminino no número das ocupações laborais de uma profissão. Feminização é a mudança de uma profissão para ações definidas como feminina, tradicionalmente trabalhos que são atrelados as mulheres.

Lemos Junior, Santini e Silveira (2015) definem que os processos de feminilização e feminização dentro da profissão contábil estão atrelados aos estereótipos sobre o sexo. O

volume numérico entre mulheres e homens em uma profissão não aponta para um novo arranjo social, devido aos dois processos, feminização e feminilização, apresentarem correlações. Silva e Silva (2018) abordam que a interpretação equivocada de um estereótipo e sua generalização no entorno social ocasiona em falsas concepções. No caso feminino, essas interpretações erradas não só atrapalham sua imagem pessoal quanto a forma de interação com o meio profissional. Os estereótipos construídos são aceitos e propagados no entorno social formando assim as representações que passam a ser comunicadas e repartidas por todos do grupo, evoluindo para as atitudes aceitas e comportamentos validados pelo coletivo.

Moscovici (1978) a representação social entre o sexo feminino e masculino é uma forma de manutenção do que se pode classificar como desarranjo no qual facilita a continuidade de percepções quanto a questões físicas e intelectuais do feminino comparado ao masculino, estendendo até ao ambiente profissional ao classificar as mulheres em apta ou não a exercer determinada profissão.

Silva e Silva (2018) explicam que os estereótipos representam a compreensão dos atributos de uma parte da sociedade e quando há inconsistência nas suas atribuições, no caso da visão profissional da mulher, resulta em julgamentos contraditórios.

Este julgamento contraditório ocasiona um fenômeno chamado por “teto de vidro” (*glass ceiling*) explicado por Steil (1997) que se caracteriza em uma barreira que não pode ser vista, mas que é intransponível para as mulheres e determinados grupos sociais denominados minorias, para que subam de cargos e níveis de poder nas organizações, apesar de elevada formação intelectual.

Silva, Dal Magro e Silva (2016) comentam sobre a teoria do “teto de vidro” (*glass ceiling*) acreditando que há esta situação na profissão contábil quando a diferença a menor na remuneração e ocupação de cargos de chefia pelas mulheres nos escritórios contábeis, apesar da formação igual. Comentam também que as contadoras levam mais tempo para obter promoções na carreira.

Kirkham e Loft (1993) apresentam pelo contexto histórico o início da diferenciação devido ao sexo, quando no século XX a profissão de contador e escriturário (guarda-livros) foram separadas, em que até o século XIX mantinham similar prestígio e quem exercia qualquer das duas disfrutava da mesma importância social.

Este processo de diferenciação visto inicialmente na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos, posicionou os profissionais contábeis a um posto superior na visão social. A parte dos escriturários que em sua maioria contavam com a presença feminina, foram classificadas

como pessoal administrativo e segregadas em uma categoria abaixo a do profissional contábil (KIRKHAM; LOFT, 1993).

Conforme Silva e Silva (2018) o ingresso da mulher na profissão contábil, nesse período do século XX, enfrentou as barreiras ideológicas e culturais para desempenhar funções como assistente contábil. Inicialmente sendo delegada atividades definidas como operacionais que demandavam paciência, executado de forma repetitiva, em que a profissão contábil era exercida apenas pelos homens, ocasionando uma hierarquia social, resultando também uma hierarquia de gênero.

Oliveira et al (2019) comentam que a profissão contábil proporciona aos seus ocupantes desempenhar vários cargos em diversos níveis hierárquicos nas organizações, propiciando aperfeiçoamento técnico devido aos avanços que o mercado demanda em capacitações e especificações das atividades.

O profissional contábil pode exercer dentro das empresas as funções de gestor contábil, gestor de custos, gestor de orçamento, gestor financeiro, *controller* dentre outros cargos de chefia que necessariamente demandam conhecimentos contábeis. Estes cargos de gestão demandam de seus ocupantes uma precisa busca por informações ampliando seus conhecimentos gerenciais e comerciais (OLIVEIRA et al, 2019).

A governança instituída pelos órgãos públicos geridas pelo meio eletrônico e digital fortaleceram a frequência feminina para atuar na profissão contábil, fato este confirmado pelos dados disponíveis no endereço eletrônico do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), mostrando a maior ocupação da mulher (PASETTO, 2018).

Os dados do CFC, a partir de 2018, mostram que as mulheres já representavam 58% das matrículas de graduação em Ciências Contábeis (PASETTO, 2018). Oliveira et al (2019) aponta a presença das mulheres em número de registros profissionais ativos no CFC representa 43%, conforme dados de 2019.

Por meio da observação em que estão distribuídas as mulheres com registro profissional ativo no CFC indo de 34% para 43%, conforme dados a partir de 2019, pode-se identificar o processo de feminilização reduzindo a distância numérica entre o número de contadoras e contadores (OLIVEIRA et al, 2019).

3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

O presente tópico visa explicar as pesquisas que compõe o referencial teórico, quanto aos estereótipos do profissional contábil.

O trabalho de Azevedo (2010), que buscou identificar e analisar o estereótipo dos profissionais contábeis, pela percepção pública em relação à criatividade, dedicação aos estudos, trabalho em equipe, comunicação, liderança, propensão ao risco e ética, alcançou como resultado a não confirmação que os profissionais contábeis são negativamente estereotipados por estas características. Avançou em relação às hipóteses atreladas ao gênero em que foi aceita a hipótese de que os profissionais contábeis são mais identificados como do gênero masculino.

Leal *et. al.* (2014) pesquisaram sobre a estereotipagem dos profissionais de contabilidade segundo os acadêmicos de Ciências Contábeis e do público externo, atrelada às variáveis: criatividade, dedicação aos estudos, trabalho em equipe, comunicação, liderança, propensão ao risco e ética. Os resultados encontrados mostraram que a imagem do público externo e dos acadêmicos em Ciências Contábeis, participantes do estudo, em relação ao profissional contábil não é negativada em nenhuma das variáveis analisadas, concordando com os achados de Azevedo (2010).

O estudo de Reis *et. al.* (2015) propôs-se a apresentar e examinar as principais construções da imagem do profissional contábil, a partir da percepção dos discentes do curso de Ciências Contábeis, resultando na descrição de um profissional com comportamento e conduta ética, amplo conhecimento teórico-prático, responsável em suas ações e comprometido com o trabalho. Reconhecimento das habilidades pessoais e intelectuais, não incluindo os aspectos gerenciais no trabalho do profissional contábil.

Raffaelli, Espejo e Portulhak (2016) abordam a imagem do contador baseada na Teoria da Representação Social, na visão de formandos do Curso de Ciências Econômicas, sobre a forma de atuação profissional, conduta e inclusive aspectos físicos do contador. Os resultados apresentados, por meio da análise de discurso dos futuros economistas, foram que os acadêmicos reconheceram os contadores com capacidade técnica para valorar ativos e passivos, tangíveis e intangíveis e nos aspectos pessoais associados à idoneidade e ética do profissional contábil.

Os estudos de Leal *et. al.* (2014), Reis *et. al.* (2015) e Raffaelli, Espejo e Portulhak (2016), apesar de tratarem como público-alvo, acadêmicos das áreas de negócios (Administração, Ciências Contábeis e Economia), são utilizadas na presente pesquisa como

base para a teoria sobre os estereótipos, pois esses futuros profissionais, certamente replicarão a imagem que possuem do profissional contábil.

Pinto Junior *et. al.* (2019) buscaram retratar a imagem do profissional contábil, na visão de empresas de pequeno e médio porte, por meio da análise das dimensões funcional, cognitiva, emocional e simbólica, encontrando uma autoimagem do profissional desvalorizada, contudo, apresenta perspectiva de ascensão ao longo dos anos. Novamente, encontra-se na visão dos empresários, o profissional contábil como burocrata, elo fiscal com o governo e a contabilidade como necessária, obrigatória e útil na resolução de obrigações legais.

A tabela 1, presente nesta seção tem por objetivo sintetizar as principais pesquisas que abordam o estudo relacionado ao estereótipo do contador, no contexto do público geral, dos acadêmicos de Ciências Contábeis e Ciências Econômicas e de gestores de micro e pequenas empresas.

Tabela 1 - Estudos correlatos ao tema

<i>Autor/Ano</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Principais Resultados</i>
<i>Azevedo (2010)</i>	Dissertação de Mestrado que procurou realizar a identificação e análise quanto a percepção que parte da sociedade brasileira possui sobre o profissional contábil, quanto a criatividade, a dedicação aos estudos, o trabalho em equipe, a comunicação, a liderança, a propensão ao risco e a ética.	A percepção do público não é negativa quanto ao profissional contábil, o que ocorre é um menor status diante de outras profissões, porém o contador não chega a ser estereotipado negativamente. Os fatores dedicação aos estudos, trabalho em equipe, comunicação, liderança e ética são percebidos positivamente pela sociedade. Os profissionais contábeis apresentaram autocritica inferior comparada a resposta do pulico, quanto a liderança e o trabalho em equipe. Os profissionais contábeis são mais percebidos como do sexo masculino, confirmando a hipótese do gênero.

<i>Leal et. al. (2014)</i>	Buscou-se identificar se há estereotipagem negativa dos profissionais de contabilidade segundo os acadêmicos de Ciências Contábeis e do público externo, relacionado às seguintes características: criatividade, dedicação aos estudos, trabalho em equipe, comunicação, liderança, propensão ao risco e ética.	Os resultados obtidos demonstram que não há estereotipagem negativa atrelada ao público externo e aos estudantes participantes da pesquisa quanto aos profissionais contábeis, rejeitando a hipótese de imagem negativa. Todavia, o estereótipo quanto ao gênero (masculino) permanece como a imagem mais aceita do profissional contábil.
<i>Reis et. al. (2015)</i>	A identificação e análise, através da percepção dos acadêmicos do curso de Ciências Contábeis, buscando encontrar as principais construções sociais que os estudantes possuem em relação ao profissional contábil.	A representação social formada pelos acadêmicos é a de que o profissional contábil precisa possuir características como o desenvolvimento de habilidades e competências pessoais, sendo o profissional possuidor de condutas éticas, de conhecimento teórico tanto em sua área como nas áreas correlatas, ser organizado para execução do trabalho, responsável em suas ações e comprometido profissionalmente.
<i>Rafaeli, Espejo e Portulhak (2016)</i>	Investigar a imagem do profissional contábil que foi socialmente construída pelos graduandos em Ciências Econômicas.	Utilizando a análise do discurso do sujeito coletivo, possibilitou a identificação do discurso dos futuros economistas ao acreditarem que os contabilistas possuem capacidade para valorar ativos e passivos, tangíveis e intangíveis, e nos aspectos ligados à idoneidade e ética do profissional contábil, o discurso dos estudantes é favorável a respeito da percepção do contabilista relacionado a estes tópicos.
<i>Gomes, Walter e Soutes (2019)</i>	Averiguar como está institucionalizada a imagem da profissão contábil diante dos	A partir das variáveis selecionadas para o estudo pode-se verificar que os gestores compreendem a profissão contábil ligada a

	gestores de micro e pequenas empresas no município de Marechal Cândido Rondon-PR.	números, cálculos e contagem dos recursos financeiros da empresa e outra parte entende a contabilidade como auxiliar em sua administração, conforme a ancoragem. Existe a imagem atrelada ao profissional que realiza o cálculo de impostos e presta constas ao fisco. Adiciona-se também a imagem institucionalizada de profissionais que possuem atributos como confiança, seriedade e conhecimento, conforme os níveis de isomorfismo.
<i>Pinto Junior et. al. (2019)</i>	Apresentar a imagem do profissional contábil a partir dos <i>stakeholders</i>	O resultado apresentou diferentes percepções conforme a dimensão analisada. A dimensão funcional evidenciou a responsabilidade do contador quanto as atividades de escrituração e assessoramento de clientes, atreladas aos procedimentos contábeis. A dimensão cognitiva reforçou a imagem do contador com as obrigações fiscais. A dimensão simbólica atrela a imagem do contador a segurança, informação, suporte, confiabilidade, qualidade, honestidade e ética, conforme a análise dos usuários. A dimensão emocional, existe a predominância das emoções positivas sobre as negativas.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Outro aspecto abordado pela presente pesquisa, trata sobre a hipótese de haver diferença quando o tomador de decisão recebe as informações de um contador ou de uma contadora. Para tanto, as pesquisas sobre os estereótipos de gênero na profissão contábil são apresentadas pelos trabalhos de Lemos Júnior, Da Silveira e Santini (2015); Zabotti (2017); Silva e Silva (2018) e De Oliveira *et. al.* (2019).

Lemos Júnior, Da Silveira e Santini (2015) abordam em sua pesquisa a questão relacionada ao processo de feminização e feminilização de funções, contidas na profissão contábil e a relação vinculada entre estereótipos e gênero, obtendo como resultado a partir de

sua amostra, mulheres que desempenham suas atividades em um escritório contábil com predominância feminina, observando que a feminilização e a feminização ocorrerem de forma independentes. Outra questão apresentada trata-se da área contábil, que não representa mais um atrativo para o sexo masculino, indicando o processo de feminilização.

Zabotti (2017) buscou analisar fatores que fomentam as relações de gênero dentro da profissão contábil, possibilitando reconhecer fatores que promovem a desigualdade de gênero. O resultado da pesquisa mostrou que a questão do gênero é um regulador salarial, observando também aspectos hierárquicos encadeados ao fato, concluindo que a mulher contadora enfrenta barreiras e bloqueios para a ascender posições na carreira contábil.

A pesquisa de Silva e Silva (2018) se propôs a investigar os estereótipos atrelados a mulher contadora, pelos profissionais contábeis, de ambos os gêneros, resultando no fato de que a percepção dos contadores quanto a sua própria imagem, são semelhantes quando se apresenta um mesmo conjunto de adjetivos, porém não foi possível rejeitar a hipótese de que haja diferença na equivalência do estereótipo da mulher contadora entre os demais profissionais, prevalecendo a estereotipagem positiva, em relação a profissional contábil, por parte de ambos os gêneros.

De Oliveira et. al. (2019) buscaram verificar a presença feminina na profissão contábil e de que forma atua, embasados por estudos em painel. Conclui-se que o fator renda média se manteve proporcional, com singela elevação durante o período estudado, porém a renda média masculina é superior à renda média feminina e que ainda podem ser observados sinais de feminilização e feminização da profissão contábil.

A tabela 2 tem por propósito sintetizar as pesquisas utilizadas para orientar o contexto de gênero na profissão contábil.

Tabela 2 - Estudos sobre gênero e estereótipos na profissão contábil

<i>Autor/Ano</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Principais Resultados</i>
<i>Lemos Júnior, Da Silveira e Santini (2015)</i>	Compreender o processo de feminização e feminilização de ocupações na profissão contábil e sua relação aos estereótipos de gênero.	A partir das mulheres que atuam em um escritório contábil, com predominância feminina, observou-se que a feminilização e a feminização ocorrem de forma independentes. A área contábil não representa mais um atrativo para o sexo masculino, sugerindo o processo de feminilização.

<i>Zabotti (2017)</i>	Verificar os fatores que constituem as relações de gênero dentro da profissão contábil e identificar os fatores que ocasionam a desigualdade de gênero.	Constatou-se que o gênero é regulador salarial, com a presença de hierarquia ligada ao fato. As mulheres enfrentam maiores barreiras e inibições para a ascensão na carreira.
<i>Silva e Silva (2018)</i>	Investigar os estereótipos que são atrelados a mulher contadora, pelos profissionais contábeis, de ambos os gêneros.	Possibilitou apresentar a percepção dos próprios contadores quanto a sua imagem, em que os estereótipos se assemelham quando comparados a determinados adjetivos, porém não foi possível rejeitar a hipótese de que haja diferença na proporção do estereótipo da mulher contadora entre os profissionais. No geral, prevalece a estereotipagem positiva por parte de ambos os gêneros.
<i>De Oliveira et. al. (2019)</i>	Verificar a presença feminina e de que forma atua na profissão contábil	Estudos em painel demonstraram que o fator renda média se manteve proporcional, com singela elevação durante o período estudado, porém a renda média masculina é superior à renda média feminina. Percebe-se sinais de feminilização e feminização da profissão contábil.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os trabalhos em tela contribuíram para retratar o cenário atual da estereotipagem do profissional contábil, por diferentes integrantes da sociedade e nortear a abordagem desta pesquisa quanto a discussão de gênero no ambiente contábil.

4. TRAJETÓRIA METODOLÓGICA

O presente tópico visa explicar os procedimentos metodológicos da pesquisa, quanto ao delineamento da investigação, em relação a população e amostra, quanto a hipótese de pesquisa, quanto ao constructo da pesquisa, quanto ao design experimental fatorial, quanto ao pré-teste – validação do experimento e do instrumento de pesquisa, assim como os procedimentos de análise de dados, que permitiram alcançar o objetivo geral do estudo: avaliar o julgamento pelos gestores dos estereótipos do profissional da contabilidade diante dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial.

4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Conforme preceitua Gil (2022) o delineamento de uma pesquisa pode ser compreendido como a junção do planejamento para a pesquisa, a exposição da metodologia a ser utilizada, a situação em que os dados serão coletados e o modo de controle quanto as variáveis específicas do estudo, com o propósito de enfatizar em parâmetros mais racionais e lógicos, evidenciando as técnicas que visam alcançar o resultado da pesquisa. Kerlinger (2009) entende o delineamento como o meio de apresentação do problema de pesquisa, possibilitando conhecer sua estrutura visando conduzir a investigação e as formas de coleta de dados e análise.

A elaboração de um planejamento específico é essencial para se efetivar um estudo. Dentre as opções e modelos disponíveis pela literatura, não há um modelo perfeito que abrange a definição de todas as variações possíveis em um projeto. Dessa forma, os princípios fundamentais para o planejamento da pesquisa devem ser respondidos, por meio da elaboração do plano, tendo por base a atividade a ser realizada e o tempo necessário, alicerçada em sua questão de pesquisa, para orientar como serão selecionadas as fontes e quais serão os tipos de informações a serem utilizadas, caracterizando as variáveis da pesquisa, assim evidenciando a elaboração de cada etapa do estudo (COOPER; SCHINDLER, 2013).

Seguindo o encadeamento de ideias apresentadas anteriormente, a presente pesquisa classifica-se como experimental, estabelecida como um estudo formal, em que a método de coleta de dados foi a interrogação, possuindo o objetivo causal, a dimensão de tempo por transversal, sua amplitude e profundidade classificada como estatístico, e por ambiente de

pesquisa definido como de campo, enquadramento este baseado nos conceitos de Cooper e Schindler (2013).

Em relação ao método, trata-se de uma pesquisa experimental, que segundo Aguiar (2017) é um método de pesquisa quantitativa apropriado para analisar as relações de dependência entre causas, ligadas as variáveis independentes e seus efeitos sobre variáveis dependentes.

Estudo formal, pois tem seu início em uma questão de pesquisa, que segue um processo claro e acertado, especificando sua fonte de dados. A coleta de dados foi pela interrogação visando conhecer o comportamento dos respondentes. A classificação em causal, se deve ao fato de a pesquisa buscar a evidenciação e explicação dos nexos em relação as variáveis, visando conhecer o modo de alteração entre elas (COOPER; SCHINDLER, 2013).

Classifica-se também como transversal ao agrupar os resultados obtidos conforme um determinado período. A classificação em estatística está relacionada ao fato de que a pesquisa buscou encontrar as informações da amostra, realizando deduções das singularidades obtidas no ambiente de pesquisa, justificando também a classificação em pesquisa de campo, pois os dados foram coletados junto ao público-alvo.

O presente trabalho utilizou o método da indução, conforme Richardson (2012, p.35) é um processo em que, por meio dos dados ou observações averiguadas, pode se encontrar as suposições gerais. Assim a indução é útil para averiguar da visão pessoal para a coletiva.

Em relação aos objetivos, a presente pesquisa pode ser enquadrada como pesquisa descritiva estabelecendo relações entre as variáveis do problema para sua caracterização, descrevendo de maneira imparcial e sem interferências a realidade do fenômeno que está sendo estudado e explicativa, por aprofundar a realidade do fenômeno estudado, possibilitando aos pesquisadores explicar a razão e o porquê de uma problemática, situação ou reação (MEDEIROS, 2006).

4.2 PARTICIPANTES DO EXPERIMENTO (UNIVERSO, POPULAÇÃO, AMOSTRA)

A determinação do universo de pesquisa se estabelece ao encontrar sujeitos que possuam característica semelhantes ao que foi estipulado no estudo. O que se entende por população é a associação plena de partes desses sujeitos, nas quais se busca alcançar a resposta quanto a uma dedução. A amostra, torna-se um estrato dessas partes, para que ao serem indagados e através de suas repostas, concluir fatos sobre a população (GIL, 2022; COOPER; SCHINDLER, 2013).

O universo da pesquisa está atrelado aos gestores de organizações, responsáveis pelas tomadas de decisões em suas empresas. A população e a amostra foram definidas por meio da acessibilidade em grupos específicos da plataforma LinkedIn. A presente pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS por meio do Parecer Consubstanciado 5.970.194.

A determinação do número de participantes nos grupos e os procedimentos sistemáticos, seguiu o modelo proposto por Creswell (2007, p.171), por meio da análise de potência estatística descritos as seguir:

- 1 – Consideração do nível de significância estatística para o experimento ou alfa;
- 2 – Quantidade de potência estatística para o projeto; e
- 3 – A dimensão do efeito, as diferenças esperadas nas médias entre grupo de controle e o experimental, apresentada em unidades de desvio-padrão.

Devido ao modelo de coleta, os participantes foram distribuídos de forma aleatória entre os grupos. Dessa forma, para a amostra foi previsto pelo menos 20 participantes distribuídos aleatoriamente por grupo (COZBY, 2003), alcançando este resultado, pois os quatro grupos formados obtiveram número superior a 20 respostas.

A amostra foi constituída por meio da definição de amostragem por disponibilidade, ao alcançar gestores de empresas, sendo operacionalizado de forma online. Foram contatados os participantes pela rede social LinkedIn, ao acessar os grupos de profissionais específicos da área, do período de maio de 2023 até julho de 2023, totalizando 90 dias.

A presente pesquisa contou com 4 tipos de instrumentos de coletas, apresentados com mais clareza no Apêndice A, que representavam a ausência dos Princípios na figura da contadora, a ausência dos Princípios na figura do contador, a presença dos Princípios na figura da contadora e a presença dos Princípios na figura do contador.

A realização pela plataforma Qualtrics® permitiu que a cada acesso realizado pelo link encaminhado, o/a respondente tivesse um dos quatro instrumentos de coleta de dados, sendo efetuado de forma randômica pelo próprio sistema, na qual foram aplicadas as medidas de controle contra as ameaças de validade interna e externa, explicadas no item 4.5 Design Experimental.

4.3 HIPÓTESE DE PESQUISA

As quatro hipóteses da presente pesquisa estão elencadas como as variáveis de tratamento independente, condicionadas a qualidade da informação diante dos PGCG (presente ou ausente). A variável dependente foi estabelecida pela visão do tomador de

decisão diante dos PGCG, por meio das situações: 1-Comunicação; 2-Confiança na informação prestada; 3-Criatividade; 4-Ética e 5-Liderança, abordadas no tópico 2.3 Relação dos Estereótipos e os Princípios Globais de Contabilidade Gerencial.

Arelada à questão dos estereótipos, assunto presente nos trabalhos de Oakes *et. al.* (1994); Dimnik, Felton (2006); Cornacchione (2014) e aos trabalhos de Azevedo (2010); Leal *et. al.* (2014); Reis *et. al.* (2015); Rafaeli, Espejo, Portulhak (2016); Gomes, Walter, Soutes (2019); Pinto Junior *et. al.* (2019), abordando a imagem do contador em contexto social.

Assim a primeira hipótese deste trabalho visa identificar a concordância com as características positivas encontradas nos trabalhos de Azevedo (2010); Leal *et. al.* (2014); Reis *et. al.* (2015); Rafaeli, Espejo, Portulhak (2016); Gomes, Walter, Soutes (2019); Pinto Junior *et. al.* (2019), para responder a indagação, por meio do comportamento do público-alvo da pesquisa, quanto a possível continuidade positiva da imagem do profissional contábil em sua atividade laboral, quando ele pratica os pressupostos dos PGCG.

Azevedo (2010), Leal *et. al.* (2014) e Rafaeli, Espejo e Portulhak (2016), através da utilização das situações em suas pesquisas, comunicação, confiança nas informações prestadas, criatividade, ética e liderança que são intrínsecas aos PGCG, argumentam que o contador ao utilizar essas características em sua atividade laboral obtém melhores resultados quanto a sua imagem profissional perante os usuários das informações contábeis.

Diante da argumentação apresentada anteriormente, estrutura-se a primeira hipótese da seguinte forma:

H1: Os profissionais de contabilidade são positivamente estereotipados pelos gestores quando praticam os princípios globais de contabilidade gerencial.

Por meio da utilização das técnicas da pesquisa experimental, será possível simular um ambiente com ausência e presença dos PGCG sendo assim possível identificar a prática dos princípios no trabalho do contador, segundo os respondentes.

Outro aspecto a ser apresentado pelo presente trabalho, trata-se da questão do gênero em relação à atividade profissional do contador. Iniciando o embasamento teórico a partir das pesquisas de Lemos Júnior, Da Silveira, Santini (2015); Zabotti (2017); Silva, Silva (2018); De Oliveira *et. al.* (2019) na qual pode-se concluir a presença de alteração no tratamento devido ao gênero, a exemplo do resultado da pesquisa Zabotti (2017) que, além de apresentar os processos de feminilização e feminização, assunto partilhado nas pesquisas trazidas para este trabalho, mostrou o fator sexo como regulador do salário e condição para ascensão ou não na carreira contábil.

A partir destes achados, a segunda hipótese buscou identificar se há alteração do tomador de decisão quando recebe as informações contábeis de uma profissional (contadora) e de um profissional (contador). Dessa forma, se estrutura a segunda hipótese da seguinte forma:

H2: Há diferença na estereotipagem de contadores e contadoras pelos gestores.

A argumentação trazida pelos trabalhos de Lemos Júnior, Da Silveira e Santini (2015) que prezou compreender o processo de feminização e feminilização de ocupações na profissão contábil e sua relação aos estereótipos de gênero e Zabotti (2017) que pretendeu verificar os fatores que constituem as relações de gênero dentro da profissão contábil e identificar os fatores que ocasionam a desigualdade de gênero foram utilizadas para sustentar a questão de gênero a ser estudada nesta pesquisa, agregando aos PGCG ao debate.

A terceira hipótese, embasada no referencial teórico de Lemos Júnior, Da Silveira e Santini (2015) e Zabotti (2017), visa analisar se existe a diferença entre o sexo feminino e o masculino, quando se tem a prática dos princípios globais de contabilidade gerencial, sendo estruturada da seguinte forma:

H3: Há diferença na estereotipagem de contadores e contadoras pelos gestores quando praticam os princípios globais de contabilidade gerencial.

Seguindo a construção teórica para a situação confiança nas informações prestadas, se estabelece uma questão sobre a utilização das informações contábeis por parte do gestor no processo de tomada de decisão, se quando o contador pratica os PGCG, as informações são mais bem recebidas e aceitas.

Conforme Wiggers, Lunkes e Souza (2015) o contador deve ser o responsável pelo fluxo das informações contábeis, de forma organizada e tempestiva, o que lhe atribui uma imagem de *controller*, definido como uma das funções empresariais.

Assim, a quarta hipótese propôs analisar se a utilização das informações contábeis por parte dos gestores tem alteração, quando é notado na atividade laboral do contador a prática dos princípios globais de contabilidade gerencial, sendo estruturada da seguinte forma:

H4: Há maior grau de utilização das informações contábeis pelos gestores quando os profissionais de contabilidade praticam os princípios globais de contabilidade gerencial.

Por meio dos quatro cenários adaptados conforme o método experimental, de ausência e presença dos PGCG, na figura feminina e masculina, somado a utilização do foto

questionário disponível no trabalho de Azevedo (2010), é possível identificar se ocorre essa diferença conforme as respostas obtidas.

4.4 CONSTRUCTO DA PESQUISA

O resultado do trabalho da contabilidade, ao final do processo de análise das empresas, gera documentos úteis, repletos de informações para as decisões gerenciais, porém, todos de forma bruta, em que os números por si só, dizem pouco. Mediante a análise acurada dessas informações, ações podem ser realizadas (CGMA, 2016).

Nesse contexto, aparece a imagem do contador, o profissional responsável pela elaboração desses documentos. É visto, conforme as pesquisas de Reis et. al. (2015) e Gomes, Walter e Soutes (2019), como um burocrático que tem a função de organizar as informações e realizar a prestação de contas da empresa para o governo.

No cenário profissional contábil, os Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (PGCG) propõe nortear as ações do contador, que quando assimilado por estes, agregam a sua atividade laboral na contabilidade, o perfil de gestão. Quando se reúne as variáveis, a imagem do profissional contábil, caracterizada por meio das pesquisas de Azevedo (2010), Leal et. al. (2014) e Rafaeli, Espejo e Portulhak (2016) e a comparação com a proposta de imagem nos PGCG, indaga-se por qual imagem o tomador de decisão se baseia para identificar o contador.

Parte-se então da suposição de que por vezes, uma associação distorcida da imagem do contador é um fator que impede o gestor de se apropriar de informações relevantes produzidas pela contabilidade, úteis para estabelecer um processo decisório preciso. Assim, a presente pesquisa está estruturada para analisar a imagem do contador, presente no contexto social como condição de escolha ou rejeição do trabalho contábil, quando se realiza as decisões organizacionais. O Quadro 1 apresentado a seguir, busca sintetizar o construto proposto para a presente pesquisa.

Quadro 1 - Constructo da pesquisa

TIPO DE VARIÁVEL	VARIÁVEL	MENSURAÇÃO	AUTORES
INDEPENDENTE	Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (PGCG)	Ausência / Presença dos elementos do PGCG	CGMA (2016)
INDEPENDENTE	Gênero	Masculino / Feminino	Lemos Júnior, Da Silveira e Santini (2015)

			Silva e Silva (2018)
DEPENDENTE	Julgamento dos gestores	Fotoquestionário para avaliar a imagem positiva, negativa ou neutra.	Azevedo (2010)
DEPENDENTE	Utilização das Informações Contábeis	Escala Likert: Não utilização (-5 a -1); Incerto (Neutro/0); Utilização (1 a 5).	CGMA (2016)

Fonte: Elaborado pelo autor.

A variável independente, Princípios Globais de Contabilidade Gerencial trata-se da reunião dos quatro princípios em uma única variável e foi medida através da verificação de ausência ou presença no trabalho do contador, conforme a resposta do tomador de decisão por meio da elaboração de quatro cenários.

A variável independente, Gênero, foi avaliada por meio da construção dos cenários no instrumento de coleta de dados, divididos em: cenário I - ausência dos PGCG em relação a contadora, cenário II - ausência dos PGCG em relação ao contador, cenário III - presença dos PGCG em relação a contadora, cenário IV - presença dos PGCG em relação ao contador.

A primeira variável dependente que trata do julgamento dos gestores, sobre a presença ou ausência dos PGCG no trabalho do contador, foi analisada por meio do fotoquestionário, que são as imagens idênticas contidas no estudo de Azevedo (2010), em conjunto das situações de comunicação, criatividade, liderança, confiança nas informações prestadas e ética, medidas por meio das respostas às questões no bloco B, componente do instrumento de coleta de dados.

A segunda variável dependente que trata da utilização das informações contábeis foi medida por meio de questões também baseada nas situações mencionadas anteriormente e presentes no instrumento de coleta de dados no bloco C, baseados em uma escala Likert abrangendo de -5 a -1 (Não apoia a utilização as informações do profissional de contabilidade), 0 (Incerto/Neutro) e de 1 a 5 (Apoia a utilização das informações do profissional de contabilidade). A disponibilização do instrumento de coleta de dados no Apêndice A visa a melhor compreensão da distribuição das variáveis entre os blocos.

4.5 DESIGN EXPERIMENTAL

O método experimental tem por característica a utilização por parte do pesquisador da manipulação de uma variável independente em que se analisa se a variável dependente, que foi elaborada de forma hipotética, sofre alteração quando passa pelo tratamento. As vantagens

obtidas por este método são as de que o pesquisador consegue manusear a variável independente, e por meio de um grupo de controle previamente estabelecido, verifica a existência e a extensão de fatores que são os resultados da manipulação. Controla-se a ação das variáveis estranhas de forma mais eficaz, comparada a outros métodos de pesquisa, reforçando sua utilidade, gerando uma forma compatível para a coleta de dados ao possibilitar melhores ajustes nas variáveis (COOPER; SCHINDLER, 2013).

Outra vantagem que se destaca ao utilizar o método experimental, é a possibilidade de o experimento ser repetido com diferentes indivíduos, situações e recortes temporais, em que o pesquisador pode fazer uso de acontecimentos que se transcorram de forma natural e demais investigações de campo para mitigar o que é percebido pelos indivíduos em relação ao pesquisador, visto como o causador de uma interferência em sua rotina (COOPER; SCHINDLER, 2013; AGUIAR, 2017).

A presente pesquisa é intersujeitos, que significa a forma aleatória na qual os participantes do estudo foram designados em diferentes grupos, em que um grupo receberá o tratamento experimental e o outro não receberá (SMITH, 2017; AGUIAR, 2017).

Para que o design experimental alcance bons resultados, o pesquisador deve realizar a seleção criteriosa das variáveis, ao especificar qual será o nível de tratamento e controle do espaço experimental, decidindo e fundamentando sua escolha pelo projeto experimental, selecionando e informando quais serão os participantes, todos esses fatores aliados ao planejamento e execução do teste-piloto, sua revisão e teste final, resultando em uma propícia análise dos dados (COOPER; SCHINDLER, 2013).

Smith (2017) menciona que a construção do design experimental possibilita maiores chances de que o experimento alcance conclusões válidas e coerente com o que foi planejado para o estudo, assim contendo as influências de variáveis externas, das quais não controle.

A pesquisa experimental, também se caracteriza por indicar variáveis capazes de manipular o objeto de estudo, a fim de observar os efeitos da influência e testar hipóteses do que está sendo pesquisado (AGUIAR, 2017).

Conforme descreve Creswell (2007, p.170) a estruturação de ações corretas para compor um plano de método de experimento é importante, seguindo um padrão que envolve a descrição dos participantes, dos materiais, dos procedimentos e das medidas aplicadas.

Ao desenvolver um experimento, a presença de ameaças internas e externas precisam ser identificadas e mensuradas. De acordo com Richardson (2017), a validade interna de um

experimento se refere aos efeitos observados da manipulação das variáveis independentes, sem a influência de outros fatores.

Dessa forma, as possíveis ameaças a validade interna do experimento devem ser identificadas e mensuradas, com o objetivo de minimizar seus impactos através de procedimentos adotados (RICHADSON, 2017; SMITH, 2017). Para o presente experimento, as ameaças a validade internas que foram identificadas e medidas de controle foram empregadas estão relacionadas com: maturação ou maturidade, história, mortalidade dos sujeitos ou experimental, instrumentação, seleção, regressão estatística, imitação de tratamentos e desmoralização ressentida (RICHARDSON, 2017; SMITH, 2017). O Quadro 2, descreve as ameaças a validade interna e as medidas para controle:

Quadro 2 - Ameaças a validade interna

Ameaças	Características	Medidas para controle
Maturação	Relacionada as mudanças ocorridas no decorrer do experimento (física, psicológica, fadiga, tédio).	O tempo médio para conclusão do experimento pelo respondente não ultrapassou 20 minutos.
História	Efeito ocasionado nos indivíduos pelas alterações no ambiente, resultado do transcorrer do tempo (prolongado).	A aplicação do instrumento de coleta ocorreu em três meses, a contar do primeiro ao último respondente.
Mortalidade dos Sujeitos	Possível desistência dos respondentes antes da conclusão da participação no experimento.	A coleta dos dados foi realizada de uma única vez, com curta duração do experimento.
Instrumentação	Ocorrência de divergências na mensuração de procedimentos idênticos, por conflito na sequência do protocolo.	O instrumento foi aplicado de forma online e randomizada, em que este instrumento inicialmente foi consolidado pelos pré-testes.
Seleção	Imperfeições ao atribuir os participantes pode gerar diferentes aspectos.	O tratamento experimental foi aplicado a todos os indivíduos, de forma aleatória.
Regressão Estatística	Resultado da seleção de participantes, por base em resultados fora do padrão. Ameaça também relacionada a falta de grupo de controle e a seletividade aleatória dos participantes.	Os participantes responderam de forma aleatória, de acordo com o protocolo experimental, em que a amostra foi composta por tomadores de decisões organizacionais, de organizações públicas e privadas, da indústria, comércio e prestação de serviços.
Imitação de Tratamentos	A troca de informações entre os participantes, durante a aplicação do experimento pode resultar em resposta alienadas.	O respondente participou da aplicação do experimento de forma individual, por meio eletrônico.
Desmoralização	Diversos tratamentos experimentais, por	A avaliação de ausência e

Ressentida	tendência, ocasionam desigualdades nos níveis de motivação dos participantes, alterando o resultado.	presença na qualidade da informação recebida, é intrínseca a atividade do respondente.
-------------------	--	--

Fonte: Adaptado de Smith (2017).

Como na validação interna, o experimento também tem necessidade de validação externa. A validação externa busca evidenciar o nível que os resultados podem ser generalizados, considerando os resultados do experimento, os participantes da pesquisa, as atividades aplicadas aos indivíduos e os métodos de mensuração (RICHARDSON, 2017). Para o presente experimento, as ameaças a validade externas que foram identificadas e medidas de controle foram empregadas estão atreladas a: validade populacional, validade ecológica e a validade temporal (SMITH, 2017). O Quadro 3, descreve as ameaças a validade interna e as medidas para controle:

Quadro 3 - Ameaças a validade externa

Ameaças	Características	Medidas para controle
Validade Populacional	Estabelece relação com a não representação da amostra, atrelada a população.	O alcance estabelecido para a amostra foi geral, abrangendo os gestores responsável pela tomada de decisão.
Validade Ecológica	Alusão ao fato de generalizar os resultados da pesquisa para outras estruturas experimentais, em que a aplicação se aproxima de um contexto real.	A aplicação do cenário se assemelha as rotinas de tomada de decisões, pertinentes as funções do gestor.
Validade Temporal	Estabelece ligação com a generalização dos efeitos da pesquisa no decorrer do tempo.	A generalização dos resultados foi estimada para acontecer em apenas um recorte temporal (transversal).

Fonte: Adaptado de Smith (2017).

Em sequência, ao definir os procedimentos iniciais para mitigar os possíveis riscos que poderiam comprometer tanto a validade interna quanto a validade externa do experimento, por meio do Quadro 4 apresenta-se a configuração operacional para os tratamentos que foram aplicados ao grupo experimental.

Quadro 4 - Aplicação dos tratamentos ao grupo experimental

GRUPO 1	GRUPO 2
AUSÊNCIA DE ELEMENTOS DO PGCG FEMININO	AUSÊNCIA DE ELEMENTOS DO PGCG MASCULINO
GRUPO 3	GRUPO 4
PRESENÇA DE ELEMENTOS DO PGCG FEMININO	PRESENÇA DE ELEMENTOS DO PGCG MASCULINO

Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo com o Quadro 4, a configuração do experimento contemplou uma fatorial 2x2, para a qual se exigiu a composição de 4 grupos para o tratamento experimental das variáveis independentes.

4.6 PRÉ-TESTE – VALIDAÇÃO DO EXPERIMENTO E DO INSTRUMENTO DE PESQUISA

Visando a validação total do instrumento, aplicou-se o pré-teste para verificar se as questões propostas no instrumento de coleta, são compreendidas. O primeiro pré-teste foi realizado com um mestrando e com um profissional da área, que já cursou o mestrado. Desse pré-teste resultaram colaboração importantes que auxiliaram na reformulação de alguns itens do instrumento.

Foi realizado um segundo pré-teste com 17 acadêmicos do curso de Administração, cursando o sexto semestre em novembro de 2022, em uma universidade pública, para averiguação do instrumento. Nesse segundo pré-teste, por ser presencial, possibilitou uma intervenção experimental mais realística e pode-se ter noção do tempo médio para o preenchimento do instrumento de coleta.

Dos 17 participantes (acadêmicos 6º semestre de Administração), foi possível distribuir os cenários da seguinte forma: C1 (Ausência PGCG/Feminino) 5 respondentes; C2 (Ausência PGCG/ Masculino) 4 respondentes; C3 (Presença PGCG/ Feminino) 4 respondentes; C4 (Presença PGCG/Masculino) 4 respondentes.

Deste pré-teste foi possível obter os seguintes resultados: em relação ao Teste t, na condição de Presença de PGCG, os julgamentos sobre o profissional são positivamente estereotipados quando comparados a condição de Ausência de PGCG (resultado inverso).

Em um dos julgamentos, a contadora foi estereotipada de forma mais positiva do que o contador (estatisticamente significativo no nível de 10%).

Quanto ao ANOVA, no C3 (Presença PGCG/ Feminino) é estereotipado de forma mais positiva do que no C1 (Ausência PGCG/Feminino) e o C4 (Presença PGCG/Masculino) é estereotipado de forma mais positiva do que no C1 (Ausência PGCG/Feminino).

4.7 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Para validade de todos os cálculos, as estatísticas foram apresentadas e medidas durante o pré-teste e na finalização do processo, envolvendo médias, desvios padrões e intervalos de variação.

Para diagnóstico dos construtos do estudo, conforme Creswell (2007, p.179), os testes implantados na presente pesquisa para a análise e interpretação dos dados foram as seguintes opções:

- Teste t;
- Análise de variância de um fator (ANOVA),
- Testes Post-hoc Tukey.

O Teste "t" conceitua-se como um teste de hipótese ao utilizar conceitos estatísticos com finalidade de rejeição ou não de uma hipótese classificada como nula devido a estatística de teste (t) seguir a distribuição t de Student. A condução de um Teste t ocorre quando se compara uma amostra com a população, ao comparar duas amostras pareadas (indivíduos iguais, porém em circunstâncias diferentes) e na comparação de duas amostras independentes (MAROCO, 2014).

A Análise de Variância (ANOVA), é um método de teste da hipótese quando se busca conhecer se as médias de duas ou mais populações alcançam o mesmo resultado. As análises ANOVA tem por propósito testar a relevância de um ou mais termos ao comparar as médias encontradas das variáveis consideradas como de resposta, em relação a diferentes níveis dos termos. Entende-se que a ANOVA cria a divisão de variável “entre grupos” e “dentro de grupos”, realizando uma comparação entre elas, resultando na proporção maior da primeira variável, ao se comparar com a segunda, conclui-se que essa diferença a maior, aponta a existência da variabilidade entre os grupos, entendida também como diferentes médias (MAROCO, 2014).

A utilização do Teste Post-hoc de Tukey se justifica pela necessidade de comparação diante de todas as possibilidades encontradas para os pares de médias, fundamentado pela diferença mínima significativa (DMS), ao considerar os percentis do grupo. Em resumo, realiza um teste de comparação de médias. Quando é relacionado ao contexto do desenho

fatorial, tem por finalidade a comparação entre as medias dos grupos estabelecidos conforme cada termo principal, associado também aos grupos que são definidos no cruzamento dos termos e por meio da interação (MAROCO, 2014).

Para as Hipótese H₁, H₂ e H₄ foi utilizado o Teste t e para a Hipótese H₃ foi utilizado o teste ANOVA com Testes Post-Hoc Tukey. Para realização dos cálculos estatísticos, utilizou-se o Sistema SPSS (Statistical Package for the Social Science) versão 22.0.

5. ANÁLISE DOS DADOS

Neste tópico serão apresentados os resultados obtidos por meio da análise dos instrumentos de coleta respondido pelo público-alvo.

5.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Por meio do instrumento de coleta foi solicitado aos respondentes que assinalassem sobre os seus dados pessoais e dados de atuação da empresa em que exercem sua atividade profissional, compondo as informações apresentadas no decorrer do tópico.

O público-alvo foi selecionado pela plataforma LinkedIn, conforme o aceite nos grupos de administradores e economista. O aceite foi feito em 3 grupos o que permitiu a divulgação entre os seus membros. Conforme a lista de membros de cada grupo do LinkedIn, foi verificado a descrição de ocupação que cada um possuía e realizando o envio individual para os que se descreviam como empresários, gerentes, administradores, analistas (fiscal, financeiro), economistas.

O nível de desistência ao instrumento de coleta foi de 34%, ainda assim a pesquisa atingiu a proposta estatística de Cozby (2003) ao formar no mínimo 20 participantes distribuídos aleatoriamente por grupo. A seguir é apresentado o Quadro 5, descritivo da composição final da amostra.

Quadro 5 - Composição da amostra final

Descrição		Número de Respondentes
Número de participantes que acessaram o instrumento		153
Número de participantes que preencheram foto questionário		109
Número de participantes que preencheram a escala Likert		103
Número de participantes que preencheram os dados pessoais e de atuação na empresa		101
Amostra final		101
Cenário 1 Ausência dos PGCG/Feminino 28 respondentes	Cenário 2 Ausência dos PGCG/Masculino 26 respondentes	
Cenário 3 Presença dos PGCG/Feminino 21 respondentes	Cenário 4 Presença dos PGCG/Masculino 26 respondentes	

Fonte: Elaborado pelo autor.

O Quadro 5 detalha a seleção dos instrumentos de coleta que foram utilizados para formar a análise dos dados e a quantidade distribuída conforme cada cenário. A seguir é apresentada a Tabela 3 com a caracterização dos respondentes.

Tabela 3 - Caracterização dos respondentes

<i>Tópico</i>	<i>Descrição</i>	<i>Frequência</i>	<i>%</i>
<i>Sexo</i>	Masculino	72	71,29%
	Feminino	29	28,71%
<i>UF</i>	BA	1	0,99%
	DF	1	0,99%
	ES	2	1,98%
	GO	1	0,99%
	MG	4	3,96%
	MS	60	59,41%
	MT	11	10,89%
	PE	1	0,99%
	PR	3	2,97%
	RJ	2	1,98%
	RS	1	0,99%
	SC	1	0,99%
	SP	13	12,87%
<i>Escolaridade</i>	Fundamental	0	0,00%
	Médio	4	3,96%
	Superior (Graduação)	46	45,54%
	Especialização	35	34,65%
	Mestrado	10	9,90%
	Doutorado	5	4,95%
	Pós-doutorado	1	0,99%
<i>Tipo de Empresa</i>	Pública	11	10,89%
	Privada	90	89,11%
<i>Porte da Empresa</i>	Microempreendedor Individual (MEI)	5	4,95%
	Microempresa (ME)	13	12,87%
	Empresa de Pequeno Porte (EPP)	17	16,83%
	Empresa de Médio Porte	25	24,75%
	Empresa de Grande Porte	41	40,59%
<i>Setor de Atuação da Empresa</i>	Comércio	21	20,79%
	Indústria	37	36,63%
	Prestação de Serviços	43	42,57%
<i>Cargo Ocupado na Empresa</i>	Supervisor	26	25,74%
	Coordenador	18	17,82%
	Gerente	13	12,87%
	Diretor	24	23,76%
	Outro. Especifique	20	19,80%
<i>Tempo de</i>	1 a 5 anos	46	45,54%

<i>Atuação no Cargo Atual</i>	5 a 10 anos	24	23,76%
	10 a 15 anos	17	16,83%
	Mais de 15 anos	14	13,86%
<i>Relação Contratual Profissional Contábil</i>	Registado na empresa	57	56,44%
	Terceirizado	44	43,56%
<i>Local de Atuação - Terceirizado</i>	Nas dependências da empresa	5	11,36%
	Fora das dependências da empresa	39	88,64%

Fonte: Elaborado pelo autor.

A primeira pergunta do bloco estava relacionada ao sexo dos respondentes, todos os 101 assinalaram entre as opções Feminino ou Masculino. Do total de participantes do experimento, 72 pessoas assinalaram a opção “Masculino”, correspondendo a 71,29% da amostra, 29 assinalaram a opção “Feminino” correspondendo a 28,71% da amostra.

A segunda questão, devido a divulgação do instrumento pelo LinkedIn obteve pluralidade de respondentes entre os Estados da Federação, contando com a maioria do MS, 60 respondentes, correspondendo a 59,41%, seguido por 13 respondentes de SP, correspondendo a 12,87% e 11 respondentes do MT, correspondendo a 10,89%. Os demais Estados, BA, DF, ES, GO, MG, PE, PR, RJ, RS, SC, variando entre 1 e 4 respondentes, equivalendo a 0,99% a 3,96% da composição da amostra.

A terceira questão, referente a escolaridade dos respondentes está distribuída da seguinte forma, nenhuma seleção em ensino Fundamental, 0,00%; 4 respondentes em ensino Médio, correspondendo a 3,96%; 46 respondentes em ensino Superior (Graduação), equivalendo a 45,54%; 35 respondentes em Especialização, correspondendo a 34,65%; 10 respondentes com Mestrado, correspondendo a 9,90%; 5 respondentes com Doutorado, correspondendo a 4,95%; 1 respondente como Pós-doutorado, correspondendo a 0,99%.

Quanto ao tipo de empresa, quarta questão, os respondentes em sua maioria desempenham suas atividades em empresa Privada, correspondendo a 90 pessoas (89,11%) e 11 pessoas em empresa Pública (10,89%). Em relação ao porte da empresa em que os respondentes trabalham, quinta questão, as respostas estão distribuídas da seguinte forma, 5 respondentes assinalaram a opção Microempreendedor Individual (MEI) correspondendo a 4,95%; 13 respondentes assinalaram como Microempresa (ME) equivalendo a 12,87%; 17 respondentes assinalaram como Empresa de Pequeno Porte (EPP) correspondendo a 16,83%; 25 respondentes assinalaram como Empresa de Médio Porte correspondendo a 24,75%; 41 responderam como Empresa de Grande Porte, equivalendo a 40,59%.

Quanto ao setor de atuação da empresa na qual os respondentes desempenham suas atividades laborais, sexta questão, 21 responderam atuar em empresas do Comércio, correspondendo a 20,79%; 37 responderam atuar em empresas do ramo Industrial, correspondendo a 36,63%; 43 responderam atuar em empresas de Prestação de Serviços, correspondendo a 42,57%.

Quanto ao cargo ocupado pelos respondentes, sétima questão, 26 assinalaram seu cargo como Supervisor, correspondendo a 25,74% da amostra; 18 assinalaram seu cargo como Coordenador, correspondendo a 17,82%; 13 responderam ocupar o cargo como Gerente, equivalendo a 12,87% da amostra; 24 assinalaram como Diretor da empresa em que trabalham. Equivalendo a 23,76%, 20 respondentes assinalaram “Outro. Especifique” equivalendo a 19,80% da amostra, desempenhando cargo na empresa de outra nomenclatura. Os cargos informados foram: Proprietário, Gestor, Auditor Fiscal, Assessor, Analista, Sócio Administrativo, Chefe de Núcleo, Administrador.

Quanto ao tempo de atuação no cargo atual, oitava questão, 46 respondentes assinalaram a opção “1 a 5 anos” equivalendo a 45,54% da amostra; 24 respondentes assinalaram a opção “5 a 10 anos” equivalendo a 23,76% da amostra; 17 responderam a opção “10 a 15 anos” equivalendo a 16,83%; 14 responderam a opção “Mais de 15 anos” equivalendo a 13,86% da amostra.

Relacionado ao profissional contábil, nona questão, 57 responderam que o profissional é “Registado na empresa” equivalendo a 56,44%; 44 assinalaram que o profissional é “Terceirizado”, equivalendo a 43,56% da amostra.

A décima questão só aparecia quando o respondente assinalava que possuía contador terceirizado, entre os 44 que responderam, 5 assinalaram que o contador trabalha “Nas dependências da empresa”, equivalendo a 11,36% da amostra; 39 responderam que o contador atua “Fora das dependências da empresa”, equivalendo a 88,64% da amostra.

Em relação aos resultados obtidos, conclui-se que o perfil dos respondentes, em sua maioria foi do sexo masculino, localizados no Estado de Mato Grosso do Sul, possuindo em média escolaridade Superior (Graduação), desempenhando suas atividades em empresas privadas, em sua maioria empresas de grande porte, prestadoras de serviços, ocupando o cargo de diretor com o tempo no cargo atual entre 1 e 5 anos.

Quanto ao profissional contábil, em sua maioria é registrado na organização. Quantas as empresas que terceirizam o serviço contábil, o profissional atua fora das dependências em que se realiza a atividade produtiva.

5.2 JULGAMENTO DOS ESTEREÓTIPOS DO PROFISSIONAL DE CONTABILIDADE DIANTE DOS PRINCÍPIOS GLOBAIS DE CONTABILIDADE GERENCIAL

A primeira hipótese da pesquisa está relacionada à indagação de que os profissionais de contabilidade são positivamente estereotipados pelos gestores quando praticam os princípios globais de contabilidade gerencial. Conforme Tabela 4, utilizou-se o Teste t para este propósito, no intuito de verificar se os resultados dos grupos de cada tratamento experimental apresentam diferenças significativas.

Para avaliar a normalidade da variável dependente, foi aplicado o teste de Kolmogorov-Smirnov (KS). De acordo com Maroco (2018), para verificar a normalidade da variável dependente, nas pesquisas com amostras acima de 50 observações deve-se optar pelo uso do teste Kolmogorov-Smirnov (KS). No teste Kolmogorov-Smirnov, o p-value (Sig) nas cinco situações de análise da variável dependente apresentaram índices inferiores a 0,05, que a princípio apontou a não normalidade dos dados.

No entanto, de acordo com Hair et al. (2009), os valores que se enquadram na faixa entre -1 e +1 indica que existe normalidade na distribuição dos dados, e com isso, são considerados simétricos. Após verificação da assimetria que apresentou índices dentro do tolerável, entre -1 e +1, é possível considerar que os dados em análise apresentaram distribuição normal. Considerando Pestana e Gageiro (2014), como o “n” da amostra do estudo é maior que 30, ainda que a distribuição da dimensão não tenha aderido à normalidade, essa condição possibilita o uso de testes paramétricos.

Tabela 4 - Análise Test t entre as situações e a ausência/presença dos PGCG

Situação 1 Comunicação	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste T para igualdade de médias			APGCG		PPGCG	
	Z	Sig.	T	Df	Sig.	N	Média	N	Média
Variâncias iguais assumidas	37,808	0,000	-8,791	99	0,000	54	-0,222	47	0,872
Variâncias iguais não assumidas	37,808	0,000	-9,155	81,568	0,000				
Situação 2 Confiança nas informações prestadas	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste T para igualdade de médias			APGCG		PPGCG	
	Z	Sig.	T	Df	Sig.	N	Média	N	Média
Variâncias iguais assumidas	239,039	0,000	-7,594	99	0,000	54	-0,148	47	0,957
Variâncias iguais não assumidas	239,039	0,000	-8,049	64,020	0,000				
Situação 3 Criatividade	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste T para igualdade de médias			APGCG		PPGCG	
	Z	Sig.	T	Df	Sig.	N	Média	N	Média
Variâncias iguais assumidas	11,325	0,001	-8,941	99	0,000	54	-0,444	47	0,787
Variâncias iguais não assumidas	11,325	0,001	-9,052	98,869	0,000				
Situação 4 Ética	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste T para igualdade de médias			APGCG		PPGCG	
	Z	Sig.	T	Df	Sig.	N	Média	N	Média
Variâncias iguais assumidas	7,875	0,006	-7,509	99	0,000	54	0,000	47	0,851
Variâncias iguais não assumidas	7,875	0,006	-7,821	81,399	0,000				
Situação 5 Liderança	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste T para igualdade de médias			APGCG		PPGCG	
	Z	Sig.	T	Df	Sig.	N	Média	N	Média
Variâncias iguais assumidas	41,440	0,000	-8,003	99	0,000	54	-0,241	47	0,830
Variâncias iguais não assumidas	41,440	0,000	-8,327	82,516	0,000				

Legenda: APGCG - Ausência dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial; PPGCG - Presença dos Princípios de Contabilidade Gerencial.

Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo com os resultados da Tabela 4, no Teste de Levene, sendo os p-values menores do que 0,05, infere-se que as variâncias nas cinco situações analisadas (casos) não são homogêneas, e assim, a estatística de teste a utilizar para o teste t-Student é a que não assume variâncias iguais.

No teste t, como os p-values = 0,000 (menor do que 0,05) rejeita-se a H_0 , o que permite afirmar que o julgamento pelos gestores dos estereótipos dos profissionais de contabilidade dos dois grupos (Ausência e Presença dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial), apresentados na Tabela 4, para as cinco situações (Comunicação, Confianças nas Informações Prestadas, Criatividade, Ética e Liderança) são significativamente diferentes.

De acordo com a Tabela 04, foi realizada a análise do julgamento pelos gestores dos estereótipos dos profissionais de contabilidade, nas condições de ausência e presença dos princípios globais de contabilidade gerencial. Os resultados mostram que nas condições com presença dos princípios globais de contabilidade gerencial o julgamento médio dos que participaram do experimento foi positivo e maior, indicando uma imagem positiva do profissional de contabilidade. Nas condições de ausência dos princípios globais de contabilidade gerencial, o julgamento médio foi negativo e menor, apontando que os participantes indicaram uma imagem negativa do profissional de contabilidade, o que não permite rejeitar a hipótese H_1 , de que ainda em menor número, o profissional contábil possui um estereotipo negativo.

Esse achado confirma que em condições de prática dos princípios globais de contabilidade gerencial, a imagem do profissional de contabilidade tende a ser estereotipada pelos gestores de forma positiva, corroborando com Azevedo (2010) e Leal et. al. (2014), principalmente em relação às situações comunicação, criatividade, ética e liderança. A pesquisa de Rafaeli, Espejo e Portulhak (2016) apresentaram características neutras, próximas ao negativo para as situações comunicação, criatividade, ética e liderança.

A segunda hipótese da pesquisa busca analisar se há diferença na estereotipagem de contadores e contadoras pelos gestores. Para essa análise, utilizou-se o Test t por meio dos resultados apresentados na Tabela 5.

Tabela 5 - Análise Test t entre diferença de estereotipagem feminino/masculino

Situação 1 Comunicação	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste T para igualdade de médias			Feminino		Masculino	
	Z	Sig.	T	Df	Sig.	N	Média	N	Média
Variâncias iguais assumidas	0,625	0,431	-1,221	99	0,225	49	0,184	52	0,385
Variâncias iguais não assumidas	0,625	0,431	-1,218	97,229	0,226				
Situação 2 Confiança nas informações prestadas	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste T para igualdade de médias			Feminino		Masculino	
	Z	Sig.	T	Df	Sig.	N	Média	N	Média
Variâncias iguais assumidas	7,324	0,008	-1,301	99	0,196	49	0,245	52	0,481
Variâncias iguais não assumidas	7,324	0,008	-1,296	95,624	0,198				
Situação 3 Criatividade	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste T para igualdade de médias			Feminino		Masculino	
	Z	Sig.	T	Df	Sig.	N	Média	N	Média
Variâncias iguais assumidas	0,035	0,853	-0,928	99	0,356	49	0,041	52	0,212
Variâncias iguais não assumidas	0,035	0,853	-0,927	98,348	0,356				
Situação 4 Ética	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste T para igualdade de médias			Feminino		Masculino	
	Z	Sig.	T	Df	Sig.	N	Média	N	Média
Variâncias iguais assumidas	2,267	0,135	-1,530	99	0,129	49	0,286	52	0,500
Variâncias iguais não assumidas	2,267	0,135	-1,522	93,964	0,131				
Situação 5 Liderança	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste T para igualdade de médias			Feminino		Masculino	
	Z	Sig.	T	Df	Sig.	N	Média	N	Média
Variâncias iguais assumidas	0,231	0,632	-1,790	99	0,077	49	0,102	52	0,404
Variâncias iguais não assumidas	0,231	0,632	-1,787	97,642	0,077				

Fonte: Elaborado pelo autor.

Em relação aos resultados apresentados na Tabela 5, o teste de Levene, tendo os p-values maiores que 0,05, infere-se que as variâncias nas cinco situações são homogêneas, sendo assim, a estatística de teste para o Teste t-Student é a que assume variâncias iguais.

No Teste t, como os p-values são maiores que 0,05, nessa condição não permite afirmar que há uma diferença de estereotipagem entre contadora e contador para as cinco situações (Comunicação, Confianças nas Informações Prestadas, Criatividade, Ética e Liderança), o que pode ocasionar na rejeição da hipótese H₂. No entanto, ao considerar o nível de 10% de significância, pode-se inferir que na situação de Liderança há diferença estatística significativa, permitindo deduzir que na situação Liderança “o contador” tende a ser estereotipado pelo gestor de forma mais positiva do que “a contadora”.

Considerando então a significância estatística ao nível de 10%, pode-se sustentar a hipótese H₂, de que existe a diferença de estereotipagem entre o contador e a contadora, sustentando a sua não rejeição. As pesquisas de Azevedo (2010), Lemos Junior, Santini e Silveira (2015), Silva e Silva (2018) apontaram resultados quanto a diferença na questão profissional em relação ao sexo (feminino/masculino), não determinando em qual situação há diferença entre a imagem profissional de mulheres e homens.

A terceira hipótese buscou verificar se há diferença na estereotipagem de contadores e contadoras pelos gestores quando praticam os princípios globais de contabilidade gerencial. Para tratar da questão, buscou-se analisar por meio do teste ANOVA com teste Post-Hoc Tukey. Conforme Maroco (2018), dentre os vários testes de Post-hoc, optou-se pelo Test Tukey, pois esse se destaca por ser poderoso e robusto ao analisar desvios da normalidade e homogeneidade das variâncias.

Tabela 6 - Teste ANOVA (Análise de Variância) para diferença de estereotipagem contadora e contador

Situação 1 Comunicação	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	30,490	3	10,163	25,819	0,000
Nos Grupos	38,183	97	0,394		
Total	68,673	100			
Situação 2 Confiança nas informações prestadas	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	31,424	3	10,475	19,532	0,00
Nos Grupos	52,021	97	0,536		
Total	83,446	100			
Situação 3 Criatividade	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	40,185	3	13,395	28,783	0.00

Nos Grupos	45,142	97	0,465		
Total	85,327	100			
Situação 4 Ética	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	18,985	3	6,328	19,692	0,000
Nos Grupos	31,173	97	0,321		
Total	50,158	100			
Situação 5 Liderança	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	30,866	3	10,289	23,514	0,000
Nos Grupos	42,441	97	0,438		
Total	73,307	100			

Fonte: Elaborado pelo autor.

Pelos resultados apresentados na Tabela 6, em todas as cinco situações, o teste ANOVA permitiu identificar uma probabilidade de erro tipo I de 5%, em que se pode inferir que existem pelo menos dois grupos em que o julgamento é significativamente diferente, já que o $p = 0,000$ (Sig.) é menor do que 0,05 em todas as situações analisadas.

Observa-se que com base na ANOVA é possível concluir que pelo menos duas médias são diferentes, mas nada diz sobre qual, ou quais médias são diferentes. Essa situação é resolvida por comparações múltiplas, por meio de Testes Post-Hoc Tukey, conforme apresentado na Tabela 7.

Tabela 7 - Teste Post Hoc Tukey HSD

Situação Dependente	(I) Cenário	(J) Cenário	Diferença Média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança	
						Limite Inferior	Limite Superior
Situação 1 Comunicação	C1AF	C2AM	-0,1319	0,1709	0,867	-0,579	0,315
		C3PF	-1,0952	0,1811	0,000	-1,569	-0,622
		C4PM	-1,2088	0,1709	0,000	-1,655	-0,762
	C2AM	C1AF	0,1319	0,1709	0,867	-0,315	0,579
		C3PF	-0,9634	0,1841	0,000	-1,445	-0,482
		C4PM	-1,0769	0,1740	0,000	-1,532	-0,622
	C3PF	C1AF	1,0952	0,1811	0,000	0,622	1,569
		C2AM	0,9634	0,1841	0,000	0,482	1,445
		C4PM	-0,1136	0,1841	0,926	-0,595	0,368
	C4PM	C1AF	1,2088	0,1709	0,000	0,762	1,655
		C2AM	1,0769	0,1740	0,000	0,622	1,532
		C3PF	0,1136	0,1841	0,926	-0,368	0,595
Situação 2 Confiança nas informações prestadas	C1AF	C2AM	-0,2115	0,1995	0,714	-0,733	0,310
		C3PF	-1,1548	0,2114	0,000	-1,707	-0,602
		C4PM	-1,2500	0,1995	0,000	-1,771	-0,729
	C2AM	C1AF	0,2115	0,1995	0,714	-0,310	0,733
		C3PF	-0,9432	0,2149	0,000	-1,505	-0,382
		C4PM	-1,0385	0,2031	0,000	-1,569	-0,508
	C3PF	C1AF	1,1548	0,2114	0,000	0,602	1,707
		C2AM	0,9432	0,2149	0,000	0,382	1,505

	C4PM	C4PM	-0,0952	0,2149	0,971	-0,657	0,466
		C1AF	1,2500	0,1995	0,000	0,729	1,771
		C2AM	1,0385	0,2031	0,000	0,508	1,569
		C3PF	0,0952	0,2149	0,971	-0,466	0,657
Situação 3 Criatividade	C1AF	C2AM	-0,3379	0,1858	0,271	-0,824	0,148
		C3PF	-1,5119	0,1969	0,000	-2,027	-0,997
		C4PM	-1,2995	0,1858	0,000	-1,785	-0,814
	C2AM	C1AF	0,3379	0,1858	0,271	-0,148	0,824
		C3PF	-1,1740	0,2002	0,000	-1,697	-0,651
		C4PM	-0,9615	0,1892	0,000	-1,456	-0,467
	C3PF	C1AF	1,5119	0,1969	0,000	0,997	2,027
		C2AM	1,1740	0,2002	0,000	0,651	1,697
		C4PM	0,2125	0,2002	0,714	-0,311	0,736
	C4PM	C1AF	1,2995	0,1858	0,000	0,814	1,785
		C2AM	0,9615	0,1892	0,000	0,467	1,456
		C3PF	-0,2125	0,2002	0,714	-0,736	0,311
Situação 4 Ética	C1AF	C2AM	-0,0742	0,1544	0,963	-0,478	0,329
		C3PF	-0,7500	0,1636	0,000	-1,178	-0,322
		C4PM	-0,9973	0,1544	0,000	-1,401	-0,594
	C2AM	C1AF	0,0742	0,1544	0,963	-0,329	0,478
		C3PF	-0,6758	0,1663	0,001	-1,111	-0,241
		C4PM	-0,9231	0,1572	0,000	-1,334	-0,512
	C3PF	C1AF	0,7500	0,1636	0,000	0,322	1,178
		C2AM	0,6758	0,1663	0,001	0,241	1,111
		C4PM	-0,2473	0,1663	0,450	-0,682	0,188
	C4PM	C1AF	0,9973	0,1544	0,000	0,594	1,401
		C2AM	0,9231	0,1572	0,000	0,512	1,334
		C3PF	0,2473	0,1663	0,450	-0,188	0,682
Situação 5 Liderança	C1AF	C2AM	-0,3901	0,1802	0,140	-0,861	0,081
		C3PF	-1,2381	0,1909	0,000	-1,737	-0,739
		C4PM	-1,2747	0,1802	0,000	-1,746	-0,804
	C2AM	C1AF	0,3901	0,1802	0,140	-0,081	0,861
		C3PF	-0,8480	0,1941	0,000	-1,355	-0,341
		C4PM	-0,8846	0,1835	0,000	-1,364	-0,405
	C3PF	C1AF	1,2381	0,1909	0,000	0,739	1,737
		C2AM	0,8480	0,1941	0,000	0,341	1,355
		C4PM	-0,0366	0,1941	0,998	-0,544	0,471
	C4PM	C1AF	1,2747	0,1802	0,000	0,804	1,746
		C2AM	0,8846	0,1835	0,000	0,405	1,364
		C3PF	0,0366	0,1941	0,998	-0,471	0,544

Legenda: C1AF – Cenário 1 Ausência dos PGCG Feminino; C2AM – Cenário 2 Ausência dos PGCG Masculino; C3PF – Cenário 3 Presença dos PGCG Feminino; C4PM – Cenário 4 Presença dos PGCG Masculino.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na Tabela 7, ao confrontar as colunas I e J, observa-se a comparação dos fatores de cada cenário com os fatores dos 3 cenários. Com isso, nas cinco situações (Comunicação, Confiança nas informações prestadas, Criatividade, Ética e Liderança), decidiu-se por concentrar as discussões base nos cenários C4PM (Cenário 4 – Presença dos PGCG e Masculino) e C3PF (Cenário 3 – Presença dos PGCG e Feminino), em comparação com os demais cenários.

Analizando o cenário C4PM com os cenários C2AM e C1AF (pelas diferenças de médias – Coluna I menos a J), nas cinco situações, observa-se que os resultados apresentam significância (sig. menor que 0,05), indicando também que os participantes na condição de Presença dos PGCG – Masculino (C4PM) apresentam diferenças de médias maiores (positivas) na comparação com os participantes na condição de Ausência dos PGCG – Feminino (C1AF) do que com os participantes na condição Ausência dos PGCG – Masculino (C1AM). Resultado semelhante pode ser observado na comparação do C3PF com C1AF e C2AM.

Porém, ao se comparar os resultados supracitados com as suas variâncias (Sig.) os cenários de ausência e presença tanto feminino quanto o masculino são iguais o que não permite inferir que há diferença na estereotipagem de contadores e contadoras pelos gestores quando praticam os princípios globais de contabilidade gerencial, rejeitando a hipótese H₃.

As pesquisas de Lemos Junior, Silveira e Santini (2015), Zabotti (2017), Silva e Silva (2018) em seus resultados mostram que os contadores tendem a serem estereotipados de forma mais positiva do que as contadoras ao apontarem o sexo (feminino/masculino) como fator determinante para a remuneração e distribuição de cargos hierárquicos na profissão contábil. Em contrapartida, os achados por meio desta hipótese indicam que os profissionais ao praticarem os PGCG em suas atividades laborais não apresentaram diferença estatística na estereotipagem quanto ao sexo (feminino/masculino).

A quarta hipótese buscou verificar se há maior utilização das informações contábeis pelos gestores quando os profissionais de contabilidade praticam os princípios globais de contabilidade gerencial. Para analisar esta hipótese foi utilizado o Test t, conforme resultados apresentados na Tabela 8.

Tabela 8 - Análise Test t para utilização das informações pelos gestores versus a prática dos PGCG

Situação 1 Comunicação	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste T para igualdade de médias			APGCG		PPGCG	
	Z	Sig.	T	Df	Sig.	N	Média	N	Média
Variâncias iguais assumidas	60,246	0,000	-7,248	99	0,000	54	0,148	47	4,191
Variâncias iguais não	60,246	0,000	-7,680	64,381	0,000				

assumidas									
Situação 2 Confiança nas informações prestadas	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste T para igualdade de médias			APGCG		PPGCG	
	Z	Sig.	T	Df	Sig.	N	Média	N	Média
	Variâncias iguais assumidas	82,262	0,000	-9,315	99	0,000	54	-0,352	47
Variâncias iguais não assumidas	82,262	0,000	-9,914	60,023	0,000				
Situação 3 Criatividade	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste T para igualdade de médias			APGCG		PPGCG	
	Z	Sig.	T	Df	Sig.	N	Média	N	Média
	Variâncias iguais assumidas	122,010	0,000	-8,716	99	0,000	54	-0,204	47
Variâncias iguais não assumidas	122,010	0,000	-9,280	59,685	0,000				
Situação 4 Ética	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste T para igualdade de médias			APGCG		PPGCG	
	Z	Sig.	T	Df	Sig.	N	Média	N	Média
	Variâncias iguais assumidas	187,670	0,000	-8,601	99	0,000	54	-0,389	47
Variâncias iguais não assumidas	187,670	0,000	-9,177	57,698	0,000				
Situação 5 Liderança	Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste T para igualdade de médias			APGCG		PPGCG	
	Z	Sig.	T	Df	Sig.	N	Média	N	Média
	Variâncias iguais assumidas	201,484	0,000	-8,194	99	0,000	54	-0,370	47
Variâncias iguais não assumidas	201,484	0,000	-8,749	57,043	0,000				

Legenda: APGCG - Ausência dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial; PPGCG - Presença dos Princípios de Contabilidade Gerencial.

Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo com os resultados da Tabela 8, no Teste de Levene, sendo os p-values menores do que 0,05, infere-se que as variâncias nas cinco situações não são homogêneas, e assim, a estatística de teste a utilizar para o teste t-Student é a que não assume variâncias iguais.

No teste t, como os p-values = 0,000 (menor do que 0,05) rejeita-se a H0, o que permite afirmar que a utilização das informações contábeis pelos gestores dos profissionais de

contabilidade dos dois grupos (Ausência e Presença dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial), apresentados na Tabela 8, para as cinco situações (Comunicação, Confianças nas Informações Prestadas, Criatividade, Ética e Liderança) são significativamente diferentes.

Esse achado confirma que em condições de prática dos princípios globais de contabilidade gerencial, os gestores tendem a concordar em utilizar com maior convicção as informações contábeis produzidas pelo contador, não sendo possível rejeitar a H4. Como as cinco situações (Comunicação, Confianças nas Informações Prestadas, Criatividade, Ética e Liderança) estão contidas nos PGCG, entende-se que o resultado encontrado na presente pesquisa corrobora com os resultados de Azevedo (2010) e Gomes, Walter e Soutes (2019) que apresentaram resultados positivos para as situações.

5.3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O Quadro 6 apresenta de forma sucinta a relação dos objetivos específicos e das hipóteses da presente pesquisa, informando seu resultado.

Quadro 6 - Relação dos Objetivos específicos e das hipóteses

Objetivos Específicos		Hipóteses		Resultado
a)	Analisar o comportamento esperado do profissional contábil de acordo com os Princípios Globais de Contabilidade Gerencial, correlacionando com as seguintes categorias: comunicação, confiança nas informações prestadas criatividade, ética e liderança.	H1	Os profissionais de contabilidade são positivamente estereotipados pelos gestores quando praticam os princípios globais de contabilidade gerencial.	Não Rejeitada
b)	Analisar a diferença de estereotipagem de contadores e contadoras pelos gestores.	H2	Há diferença na estereotipagem de contadores e contadoras pelos gestores.	Não Rejeitada*
c)	Analisar a diferença de estereotipagem de contadores e contadoras pelos gestores diante dos princípios globais de contabilidade gerencial.	H3	Há diferença na estereotipagem de contadores e contadoras pelos gestores quando praticam os princípios globais de contabilidade gerencial.	Rejeitada
d)	Analisar como os profissionais de contabilidade são estereotipados pelos gestores quando eles procedem de acordo os Princípios Globais de Contabilidade Gerencial, pela identificação do grau de uso das informações contábeis pelos gestores.	H4	Há maior grau de utilização das informações contábeis pelos gestores quando os profissionais de contabilidade praticam os princípios globais de contabilidade gerencial.	Não Rejeitada

Legenda: * Não Rejeitada considerando o nível de significância de 10% na situação “Liderança”.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Em relação à primeira hipótese, H1, que relaciona as práticas dos PPGCG e a estereotipagem dos contadores pelos gestores, não foi rejeitada, ou seja, se sustenta o argumento de que os profissionais de contabilidade são positivamente estereotipados pelos

gestores quando praticam os princípios globais de contabilidade gerencial. Este resultado corrobora com os achados de Azevedo (2010) e Leal et al (2014), quanto a comunicação, criatividade, ética e liderança, ao apontarem que os profissionais contábeis são estereotipados de forma positiva diante do público e diante de acadêmicos.

Quanto à segunda hipótese, H₂, que envolve a questão do sexo (contadora/contador) em relação à estereotipagem por parte do gestor, o teste t sustentou que há uma diferença quando se considera a significância estatística ao nível de 10% na situação “Liderança”, permitindo a não rejeição da hipótese nesta condição.

O trabalho de Azevedo (2010), realizado também de forma quantitativa, confirmou que a figura masculina é mais reconhecida como o profissional contábil, indicando uma diferença de estereotipagem entre a contadora e o contador. Lemos Junior, Santini e Silveira (2015) em pesquisa realizada de forma qualitativa, afirmaram a existência de diferença entre a estereotipagem (feminino/masculino) quanto a ocupação de cargos de liderança na profissão contábil e Zabotti (2017) que o sexo (feminino/masculino) interfere na remuneração.

A terceira hipótese, H₃, medida por meio do teste ANOVA, apresentou significância em todas as situações, no entanto, ao analisar todas as combinações possíveis por meio do teste Post Hoc Turkey, permitiu identificar sua rejeição indicando que não há diferença na estereotipagem de contadoras e contadores quando praticam os PGCG. O que impacta para algumas combinações terem significâncias é a prática dos PGCG e não o sexo.

Este achado aponta uma possível variável que contribua para minorar o desequilíbrio da profissão contábil diante dos resultados encontrados nos trabalhos de Lemos Junior, Santini e Silveira (2015), Zabotti (2017) e Silva e Silva (2018) que apontam diferenças nas ocupações de cargos de chefia, diferença na remuneração e no estereótipo devido ao sexo feminino.

A quarta hipótese, H₄, por meio dos resultados obtidos no teste estatístico, foi possível concluir pela não rejeição, indicando que os gestores apresentam maior convicção na utilização das informações produzidas pelo profissional contábil quando ele prepara as informações contábeis a luz dos PGCG. Em resumo, os achados da presente pesquisa corroboram as pesquisas de Azevedo (2010) e Leal et al (2014) em que o profissional contábil é estereotipado positivamente quanto as variáveis comunicação, criatividade, ética e liderança.

Na questão dos estudos em relação ao sexo, a presente pesquisa apresentou resultado quantitativos que colaboram com os resultados qualitativos das pesquisas de Lemos Junior, Santini e Silveira (2015), Zabotti (2017) e Silva e Silva (2018). Os autores citados apontam

que as diferenças nas posições de chefia e cargos dentro das organizações, diferenças de remuneração ocorrem por se tratar do sexo feminino, demonstrando que há diferença no trato das informações produzidas pelos profissionais contábeis quando não se observa a prática dos PGCG.

5.4 ANÁLISE DAS SITUAÇÕES

As simulações realizadas por meio de cenários das situações adotadas e mensuradas a partir dos testes estatísticos permitiram inferir informações sobre cada variável abordada na presente pesquisa. Inicialmente, simulação das situações indicou que a prática dos PGCG nas atividades profissionais contábeis mitiga a diferenciação quando se trata do sexo (feminino/masculino) sendo uma estratégia a ser aplicada na atividade das contadoras, visando uma imagem igualitária ao do contador.

Os resultados apresentaram que a situação comunicação contribui para a elaboração de um estereótipo positivo do profissional contábil por parte do gestor por meio da prática dos PGCG, ressaltando o que Ferreira e Marracho (2022) escrevem quanto a necessidade da comunicação para o profissional contábil dentro da área de negócios, desenvolvendo as habilidades de apresentar, discutir e defender seu ponto de vista.

De certa forma os resultados apresentados pela simulação da situação comunicação não contribuíram para que seja visualizada uma diferença de estereotipagem do contador e da contadora por parte dos gestores, demonstrando assim que a comunicação é vista igual nas atividades profissionais.

Quando se trata do contador e da contadora que praticam os PGCG, não foi percebida que a situação comunicação interferiu no resultado, indicando que entre o contador e a contadora que praticam os PGCG, a situação comunicação não é um fator que indica distinção.

A comunicação contribui para que o gestor tenha maior convicção em utilizar as informações contábeis produzidas pelo profissional quando pratica os PGCG, ao ressaltar que a comunicação é utilizada para indicar o melhor caminho para aderir a decisão mais vantajosa para a organização.

Sobre a situação confiança nas informações prestadas, os resultados apresentaram que a situação contribui para que o estereótipo do profissional contábil seja positivo por parte do gestor ao praticar os PGCG, visto que ocorre a simplificação da linguagem contábil por parte

do contador, possibilitando a interpretação dos dados em conceitos que valoram a tomada de decisão.

A situação confiança nas informações prestados não apresentou resultado que possa concluir diferença de estereotipagem do contador e da contadora por parte dos gestores, quando se avalia a sua presença. Também a situação confiança nas informações não apontou diferença quando se trata do contador e da contadora que praticam os PGCG, apontando que as informações produzidas por ambos são validadas e utilizadas de forma similar.

A situação confiança nas informações prestadas contribuiu para que o gestor tenha maior convicção em utilizar os relatórios contábeis produzidas pelo profissional quando pratica os PGCG, indicando o contador como o responsável por ordenar a fluência das informações contábeis dentro da organização que irão auxiliar na tomada de decisão, posicionado na função de *controller* (WIGGERS; LUNKES; SOUZA, 2015).

As simulações da situação criatividade apresentaram resultados que contribuem para que o estereótipo do profissional contábil se confirme positivo por parte do gestor por meio da prática dos PGCG, entendendo que o contador tem melhorado a apresentação das informações produzidas em sua atividade laboral ao assessorar uma tomada de decisão precisa.

A situação criatividade não se mostrou como um fator responsável por diferenciar a estereotipagem do contador e da contadora por parte dos gestores. Também entre o contador e a contadora que praticam os PGCG, a situação criatividade não se mostra como um fator para alteração de imagem.

A situação criatividade contribui para que o gestor tenha maior convicção em utilizar as informações contábeis produzidas pelo profissional quando pratica os PGCG, mostrando que a dinâmica no ambiente de negócios almeja por profissionais que possuam a habilidade de transmitir as informações contábeis de forma mais criativa visando facilitar o entendimento dos usuários.

Para a situação ética, a simulação dos resultados demonstrou que a situação contribui para a elaboração de um estereótipo positivo do profissional contábil por parte do gestor por meio da prática dos PGCG, confirmando as necessidades descritas no relatório da CGMA (2016) pela credibilidade em seu trabalho e nas informações prestadas para a tomada de decisão.

A simulação da situação ética não foi um fator que demonstrou alteração na diferença de estereotipagem do contador e da contadora por parte dos gestores, resultado semelhante

quando se trata do contador e da contadora que praticam os PGCG, na qual a situação não contribui para distinção.

A situação ética contribui para que o gestor tenha maior convicção em utilizar as informações contábeis produzidas pelo profissional quando pratica os PGCG, ressaltando a imagem condizente às regras morais e profissionais as quais o contador deve seguir e expressar, repercutindo em sua entrega de informações.

Para a situação liderança, as simulações apresentaram resultados que contribuíram para a elaboração de um estereótipo positivo do profissional contábil por parte do gestor por meio da prática dos PGCG, ressaltando o posicionamento relatório da CGMA (2016) de que o profissional contábil deve ser referência na produção de informações que melhorem a tomada de decisão.

A simulação da situação liderança apresentou contribuição para a diferença de estereotipagem do contador e da contadora por parte dos gestores em que o contador é mais bem avaliado que a contadora, mostrando que a liderança é um ponto a ser desenvolvido pelas contadoras em suas atividades profissionais. Na condição de prática dos PGCG pela contadora e contador, a liderança não apresentou diferenciação, demonstrando que os princípios fomentam a liderança em ambos, conforme a visão dos gestores.

A situação liderança contribui para que o gestor tenha maior convicção em utilizar as informações contábeis produzidas pelo profissional quando pratica os PGCG, em que este posicionamento encontra semelhança ao resultado indicado na pesquisa de Bastos, Bergamini e Dalpia (2018) ao apontarem o fator liderança quando desenvolvido no contador cooperar para o seu êxito profissional e ascensão na carreira.

Ao se analisar as situações em conjunto permite-se inferir resultados importantes, inicialmente pela possibilidade da comparação com as conclusões apresentadas nas pesquisas de Azevedo (2010), Leal et. al. (2014) e Rafaeli, Espejo e Portulhak (2016), que mostram a importância de cada tópico na construção da imagem profissional do contador. Igualmente, comprova-se a relevância dos PGCG, os quais se apresentam como um fator impulsionador para a melhora do estereótipo do contador, possibilitando inclusive equiparar profissionalmente as contadoras aos contadores, quando simulado o cenário de prática dos PGCG.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação foi pautada pelo objetivo geral de avaliar o julgamento pelos gestores dos estereótipos do profissional da contabilidade diante dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (PGCG) dividido em quatro objetivos específicos.

Por meio dos respondentes ao instrumento de coleta, constituídos em sua maioria por homens, localizados no Estado de Mato Grosso do Sul, de escolaridade Superior (Graduação), desempenhando suas atividades em empresas privadas, em sua maioria empresas de grande porte, prestadoras de serviços, ocupando o cargo de diretor com o tempo no cargo atual entre 1 e 5 anos, pode-se esclarecer as indagações científicas propostas.

O primeiro objetivo específico que era analisar o comportamento esperado do profissional contábil de acordo com os Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (PGCG), correlacionado as seguintes situações: comunicação, confiança nas informações prestadas, criatividade, ética e liderança, mostrou por meio do Test-t que o estereotipo do contador é positivo, validando a importância dos PGCG para a imagem profissional.

O segundo objetivo específico que pretendeu analisar a diferença de estereotipagem de contadores e contadoras pelos gestores, não foi rejeitado ao considerar a significância estatística ao nível de 10% apresentado na situação “Liderança”. O terceiro objetivo específico que visou analisar a diferença de estereotipagem de contadores e contadoras pelos gestores através da prática dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (PGCG), por meio do teste estatístico ANOVA com análise Post Hoc Tukey não permitiu sustentar estatisticamente que há diferença quanto aos estereótipos na prática dos princípios em relação ao contador e a contadora conforme a visão dos gestores.

Por fim, o quarto objetivo específico propôs analisar como os profissionais de contabilidade são estereotipados pelos gestores quando eles procedem de acordo os Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (PGCG), pela identificação do grau de uso das informações contábeis pelos gestores, que se mostrou válido através dos resultados estatísticos do Test-t em que os tomadores de decisão concordam pela utilização das informações com maior convicção, fruto da atividade do profissional contábil que segue pautado aos princípios.

Em resumo, ao abordar os estereótipos no contexto da contabilidade os resultados apresentados frisaram a imagem positiva do profissional contábil, anteriormente assinalados

nas pesquisas de Azevedo (2010), Leal et. al. (2014), Reis et. al. (2015), Rafaeli, Espejo e Portulhak (2016), Gomes, Walter e Soutes (2019) e Pinto Junior et. al. (2019).

Em relação às pesquisas com a temática de gênero voltadas a profissão contábil, os resultados obtidos mostram de forma quantitativa o que vem sendo apresentado pelos trabalhos de Lemos Júnior, Silveira e Santini (2015), Zabotti (2017), Silva e Silva (2018), De Oliveira et. al. (2019), quanto à variação dos estereótipos que resulta na diferença de tratamento quanto ao sexo feminino.

Por meio dos resultados obtidos pode-se averiguar que a imagem socialmente construída do profissional contábil não figura como um impedimento para os gestores em reconhecer a importância do contador, pois confirma-se uma imagem positiva e entende-se também que o profissional ao realizar suas atividades pautadas nos PGCG constrói um melhor estereótipo sendo validado pelos usuários das informações contábeis.

A contribuição deste trabalho pode ser caracterizada inicialmente pelo fomento na utilização do método experimental em pesquisas dentro das Ciências Contábeis, ao criar cenários para simulação se mostrou proveitoso permitindo novos resultados para os estudos acadêmicos que tratam do estereótipo do profissional contábil e a questão do sexo (feminino/masculino) nesta profissão.

O presente trabalho avança ao simular cenários práticos de contexto da área contábil, colocando o profissional contábil como um preparador das informações contábeis a luz dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial, que por meio do experimento, indica que o contador ao gerar as informações tendo por parâmetro os PGCG faz com que o tomador de decisão tenha uma imagem mais positiva do profissional.

Este estudo colabora ao analisar o comportamento dos gestores diante de uma nova postura do contador, uma vez que os estudos que abordaram a temática do estereótipo na profissão contábil, que evidenciam uma imagem mais neutra e burocrática do contador, e até mesmo negativa, foram baseados no histórico de convivência do profissional diante da percepção do gestor. Portanto, o contador tendo uma postura diferenciada ao elaborar as informações contábeis, amparando-se nos PGCG, o usuário dessa informação tende a dar mais credibilidade no profissional e nas informações geradas, com um olhar mais positivo.

Os resultados obtidos permitem a promoção dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial no meio acadêmico e empresarial, ressaltando a sua importância para a contabilidade gerencial ao fomentar a melhoria contínua nas organizações quando são praticados.

Para novas pesquisas, recomenda-se uma ampliação da amostra, com a finalidade de entender o comportamento dos gestores por região do país, principalmente pelo tamanho do Brasil e das culturas predominantes. Estudos que detalham a relação entre o porte da empresa, área de atuação, abrangendo a relação do contador registrado na empresa e o terceirizado, são assuntos que complementam os resultados alcançados no presente estudo.

Pesquisas futuras também podem relacionar os resultados com o perfil do gestor, traços de personalidade, tendo em vista de que forma essas características pessoais podem interferir no comportamento do gestor na estereotipagem dos contadores.

REFERÊNCIAS

ABRIC, J.C. **Les representations sociales: aspects théoriques**. In: Abric, J.C. (Dir.). *Pratiques sociales et representations*. 3e éd. Paris: PUF, p. 11-36, 2008.

American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). **Codification of Auditing Standards**. New York: 2010.

AGUIAR, A. B. **Pesquisa experimental em contabilidade**: propósito, desenho e execução. *Advances in Scientific and Applied Accounting, [S. l.]*, v. 10, n. 2, p. 224–244, 2017.

ALVES-MAZZOTTI, A. J. **Representações sociais: aspectos teóricos e aplicações à educação**. *Revista Múltiplas Leituras*, 1(1), 18-43, 2008.

ARANYA, Nissim *et. al.* **An empirical examination of the stereotype accountant based on Holland's theory**. *Journal of Occupational Psychology*, v. 51, n. 2, p. 139-145, 1989.

AZEVEDO, Renato Ferreira Leitão *et. al.* **A percepção dos estudantes sobre o curso e o perfil dos estudantes de contabilidade: uma análise comparativa das percepções e estereotipagem**. *Anais Congresso USP de Contabilidade de Controladoria*, São Paulo, SP, Brasil, 2008.

AZEVEDO, Renato Ferreira Leitão. **A percepção pública sobre os contadores**: “bem ou mal na foto”? *Dissertação (Mestrado)*. Universidade de São Paulo, 2010. 113 p.

BASTOS, Claudiney Rego; BERGAMINI, Gésica Borges; DALPIAS, Élide Cristina. **Os Pilares da Liderança e sua Influência sobre o Desempenho do Profissional Contábil**. *Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente*, v. 9, n. 2, p. 750-759, 2018.

BEARD, V. **Popular culture and professional identity: accountants in the movies**. *Accounting, Organizations and Society*, v. 19, n. 3, p. 303-318, 1994.

BOUGEN, P. D. **Joking apart: the serious side to the accountant stereotype**. *Accounting, Organizations and Society*, v. 19, n. 3, p. 319-335, 1994.

CARNEGIE, G.; NAPIER, C. **Traditional accountants and business professionals: portraying the accounting profession after Enron**. *Accounting, Organization and Society*.v. 35, n. 3, p.360-376, 2010.

CERVO, Amando Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHARTERED GLOBAL MANAGEMENT ACCOUNTANT (CGMA). Association of International Certified Professional Accountants. **Princípios Globais de Contabilidade Gerencial**. *Contabilidade gerencial eficaz: Melhorando as decisões e construindo organizações desucesso*, 2016.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Business research methods**, 2. ed. United States of America: MCGRAW-HILL, 2013.

CORNACCHIONE JR., Edgar B. **O profissional da Contabilidade: desenvolvimento de carreira, percepções e seu papel social**. In Azevedo R. F. L. (Org). São Paulo: Senac, 2014.

CORY, S. N. Quality and quantity of accounting students and the stereotypical accountant: is there a relationship? *Journal of Accounting Education*, v. 10, p. 1-24, 1992.

COZBY, Paul C. **Método de pesquisa em ciências do comportamento**. São Paulo: Atlas, 2003.

CRAMER, L.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A.. **As Representações Sociais das Relações de Gêneros na Educação Superior: a Inserção do Feminino no Universo Masculino**. Anais do Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em administração, Campinas-SP, Brasil, 2001.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DE OLIVEIRA, Josmária Lima Ribeiro *et. al.*. **A presença da mulher na atuação profissional da contabilidade**. PISTA: Periódico Interdisciplinar [Sociedade Tecnologia Ambiente], v. 1, n. 2, p. 21-39, 2019.

DE SENA COSTA, I. L.; LOPES LUCENA, W. G. **Princípios globais de contabilidade gerencial: a relação entre as práticas gerenciais e o desempenho de empresas brasileiras**. RBGN - Revista Brasileira de Gestão de Negócios, [S. l.], v. 23, n. 3, 2021. DOI: 10.7819/rbgn.v23i3.4112.

DECOSTER, Don T.; RHODE, John G. **The accountant's stereotype: real or imagined, deserver or unwarranted**. *The Accounting Review*, v. 16, n. 4, p. 651-664, 1971.

DIMNIK, T.; FELTON, S. M. **Accountant stereotypes in movies distributed in North America in the twentieth century**. *Accounting, Organizations and Society*, Vol.31, No.2, pp.129– 155, 2006.

_____. **Accounting Stereotypes in Popular Cinema of the Twentieth Century**. In: CAAA CONFERENCE, 2000, Halifax. Anais... Halifax: CAAA CONFERENCE, 2000.

ESPEJO, M. M. dos S. B.; FERNANDES, N. **A construção da confiança a partir de uma mudança na gestão em uma instituição federal de ensino superior**. *Revista Universo Contábil*, v. 16, n. 3, p. 68-90, 2021.

FARR, R. M.. Representações sociais: a teoria e sua história In: GUARESCHI, P. e JOVCHELOVITCH, S. (orgs.). **Textos em representações sociais**. 7ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

FELTON, S. M. *et. al.*. **Perceptions of accountants' ethics: evidence from their portrayal in cinema**. Journal of Business Ethics, 83(2), 217-232, 2008.

FELTON, S.; DIMNIK, T.; BAY, D. **Perceptions of accountants' ethics: evidence from their portrayal in cinema**. Journal of Business Ethics, v. 83, n. 2, p. 217-232, 2007.

FELTON, S.; DIMNIK, T.; NORTHEY, M. **A Theory of Reasoned Action Model of the Chartered Accountant Career Choice**. Journal of Accounting Education, v. 13, n. 1, p. 1-19, 1995.

FERNANDES, N.; ESPEJO, M. M. dos S. B. **Uma Nova Configuração do Sistema de Gestão de Desempenho de uma Instituição Federal de Ensino Superior à Luz dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial**. Sociedade, Contabilidade e Gestão, Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, set/dez, 2020.

FERREIRA, Pedro António; MARRACHO, A. **Contabilidade e tecnologias emergentes: Tendências na profissão, educação e modelo de negócio das empresas de contabilidade**. Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação, 2022.

FERREIRA, V. C. P. **ONGs no Brasil: um estudo sobre suas características e fatores que têm induzido seu crescimento**. Tese de Doutorado. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2005.

FRANCISCO, B.; KELLY, A. **Beyond Albrecht and Sack: A comparison of accounting professionals and college students**. Working paper, 2002.

FRIEDMAN, A. L.; LYNE, S. R. **The scorekeeper stereotype: Towards a general model of stereotype generation**. Critical Perspectives on Accounting, Vol.12, No.4, pp. 423-451, 2001.

GIL, Antônio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559771653.

GOMES, Jéssica Karine de Oliveira; WALTER, Silvana Anita; SOUTES, Dione Olesczuk. **A institucionalização da imagem da profissão contábil: percepção de gestores de micro e pequenas empresas**. Revista Contemporânea de Contabilidade, [S. l.], v. 16, n. 40, p. 126-147, 2019.

GUARESCHI, Pedrinho A.; JOVCHELOVICH, Sandra. **Textos em representações sociais**. In: Textos em representações sociais. 2009. p. 324-324.

HAIR, J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. [S.l.]: Bookman, 2009.

HEILMAN, Madeline E. **Gender stereotypes and workplace bias**. Research in organizational Behavior, v. 32, p. 113-135, 2012.

HOLT, P. E. Stereotypes of the accounting professional as reflected in popular movies, accounting students and society. *New Accountant*, v. 9, n.7, p. 24-25, 1994.

HUNT, S. C.; FALGIANI, A. A.; INTRIERI, R. C. **The nature and origins of students' perceptions of Accountants**. *Journal of Education for Business*, 79(3), 142-148, 2004.

IFAC. International Federation of Accountants. **Handbook of International EducationPronouncements 2014** Edition. New York, MA: IFAC, 2014.

IUDÍCIBUS, S. **Teoria da Contabilidade**. 11ª Ed. São Paulo: Atlas, 2015

JEACLE, I. **Going to the movies: accounting and twentieth century cinema**. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, v. 22, n. 5, p. 677-708, 2009.

JEACLE, I. Going to the movies: accounting and twentieth century cinema. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, v. 22, n. 5, p. 677-708, 2009.

JODELET, D.. **As representações sociais**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2001.

JOVCHELOVITCH, Sandra. **Social representations and public life: a study on the symbolic construction of public spaces in Brazil**. Tese de Doutorado. London School of Economics and Political Science, 1995.

KERLINGER, F N. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais: um tratamento conceitual**. In: *Metodologia da pesquisa em ciências sociais: um tratamento conceitual*. Editora Pedagógica e Universitária, 2009.

KIRKHAM, Linda M.; LOFT, Anne. **Gender and the construction of the professional accountant**. *Accounting, Organizations and Society*, v. 18, n. 6, p. 507-558, 1993.

LEAL et al. **Estereótipos na Profissão Contábil: a opinião de estudantes e do público externo no Triângulo Mineiro**. *Contabilidade, Gestão e Governança*, Brasília, v. 17, n. 1, p. 134 – 153, jan./abr. 2014, ISSN 1984-3925.

LEMOS JÚNIOR, Luiz Carlos; DA SILVEIRA, Nereida Salette Paulo; SANTINI, Rafael Barufaldi. **A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico**. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, v. 9, n. 1, 2015.

MADRUGA, Sergio Rossi; COLOSSI, Nelson; BIAZUS, Cleber Augusto. **Funções e competências gerenciais do contador**. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, v. 9, n. 2, p. 182-191, 2016.

MAGALHÃES, E. M. M.; MAIA, H.. **O trabalho docente por professores de curso de pedagogia**. *Revista Múltipla Leituras*,1(2), 189-206, 2009.

MAROCO, J. *Análise estatística com utilização do SPSS*. 6. ed. Lisboa: Report Number, 2014.

_____. *Análise estatística com utilização do SPSS*. 7. ed. Lisboa: Report Number, 2018

MARQUES, Claudiomiro José. **Práticas de Contabilidade Gerencial e os Princípios da Relevância e da Confiança: Um estudo de caso em uma empresa da região central do Paraná**. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Maringá, 2018.

MAZZOTTI, T. B.. **Representações sociais de problemas ambientais: uma contribuição à educação brasileira**. In: Moreira, A. P. (org.). *Representações sociais: teoria e prática*. João Pessoa: UFPB, 2001.

MEDEIROS, João Bosco. **Redação científica: a prática de fichamentos, resumos, resenhas**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MOSCOVI, S. **Representações sociais: investigações em psicologia social**. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

_____. **A Representação social da psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

MUNHOZ, I. M. S.. **Educação para a carreira e representações sociais de professores: limites e possibilidades na educação básica**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP, Brasil, 2010.

OAKES, P. J. *et. al.* **Stereotyping and social reality**. Oxford: Blackwell, 1994.

OLIVEIRA, Cosmo Rogério et al. **Aproximações entre o perfil do contador desejado pelo mercado e as matrizes curriculares de cursos de graduação em Ciências Contábeis**. *Revista Eletrônica de Ciências da Educação*, v. 10, n. 1, 2011.

OYEWO, Babajide *et. al.*. **The global management accounting principles (GMAP) and the relationship between organizational design elements**. *Accounting Research Journal*, 2022.

PARKER, L.; GUTHRIE, J. **Championing intellectual pluralism**. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 22(1), 5-12, 2009.

PASETTO, Nilva Amália. **A representatividade feminina na Contabilidade**. Conselho Federal de Contabilidade, 2018. Disponível em <<https://cfc.org.br/sem-categoria/a-representatividade-feminina-na-contabilidade/>>. Acesso em 22 de julho de 2023.

PEREIRA, M. E. **Estereótipos. Os Estereótipos e a Psicologia Social**. Editora KDP (Kindle Direct Publishing), Amazon, 2021.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS*. 6ª. ed. [S.l.]: Edições Sílabo, 2014

PINTO JÚNIOR, Carlos Alberto Ribeiro Oliveira *et. al.* **The Accountant's Image from the Stakeholders' Perspective**. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, mai/ago, 2019.

QUITETE, Jane Baptista; VARGENS, O. M.; PROGIANTI, Jane Márcia. **Uma análise reflexiva do feminino das profissões**. História da Enfermagem-Revista Eletrônica, v. 1, p. 223-239, 2010.

RAFFAELLI, Susana Cipriano Dias; ESPEJO, Márcia Maria dos Santos Bortolucci; PORTULHAK, Henrique. **A imagem do profissional contábil: análise da percepção socialmente construída por estudantes de ciências econômicas**. Revista Contemporânea de Contabilidade, [S. l.], v. 13, n. 29, p. 157-178, 2016.

REIS, Anderson de Oliveira *et. al.*. **Perfil do Profissional Contábil: Habilidades, Competências e Imagem Simbólica**. Revista Contemporânea de Contabilidade, [S. l.], v. 12, n. 25, p. 95-116, 2015.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. 14. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 4. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017.

RITTA, Cleyton de Oliveira; LAVARDA, Carlos Eduardo Facin. **Aspectos da Produção Científica Sobre Controle Gerencial**. Revista de Administração FACES Journal Belo Horizonte v. 16 n. 3 p. 105-124 jul./set. 2017.

ROBERT, R. M. The accountant in literature. Journal of Accountancy, v.103, p.64-66, 1957.

ROBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SÁ, C. P. **Núcleo central das representações sociais**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 1998.

SANTANA, G. A. S. *et. al.* **A Representação Social na Interpretação de um Sonho de Cidade Coletivamente Construído**. Revista Administração Pública e Gestão Social, 5(1), 21-27, 2013.

SANTOS, Cleston Alexandre dos. **Influência dos Fatores Confiança, Pressão de Tempo e Complexidade no Julgamento e Tomada de Decisão em Auditoria**. 2018. 251 f. Tese. Doutorado em Ciências Contábeis e Administração - Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, 2018.

SCHLEE, R. *et. al.* **Perception bias among undergraduate business students by major**. Journal of Education for Business, 82(3), 169-177, 2007.

SILVA, Júlio César; DAL MAGRO, Cristian Baú; SILVA, MZ da. **Gender inequality in accounting profession from the perspective of the glass ceiling**. RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia, v. 15, n. 2, p. 447-474, 2016.

SILVA, D. J. M.; SILVA, M. A. da. **Mulheres na Contabilidade: Os Estereótipos Socialmente Construídos sobre a Contadora**. Advances in Scientific and Applied Accounting, [S. l.], v. 11, n. 1, p. 071-091, 2018.

SIQUEIRA, Diego Dantas. **A influência dos fatores contingenciais nas práticas do sistema de controle gerencial sob a perspectiva dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial: um estudo empírico no setor industrial**. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal da Paraíba, 2021.

SMITH, M. **Research methods in accounting**. 4. ed. London: Sage, 2017.

SMITH, M.; BRIGGS, S. **From bean-counter to action hero: changing the image of the accountant**. *Management Accounting*, v. 77, p. 28-30, 1999.

SPINK, M. J. P. **O Conceito de Representação Social na Abordagem Psicossocial**. *Cadernos de Saúde Pública*, 9 (3), 300-308, 1993.

SPLITTER, K.; BORBA, J. A. **Percepção de estudantes e professores universitários sobre a profissão do contador: um estudo baseado na teoria dos Estereótipos**. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 8(2), 156-63, 2014.

STACEY, N. A. H. **The accountant in literature**. *The Accounting Review*, v. 33, n.1, p.102- 5, 1958.

STEIL, Andrea Veléria. **Organizações, gênero e posição hierárquica-compreendendo o fenômeno do teto de vidro**. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, v. 32, n. 3, 1997.

SUGAHARA, S.; BOLAND, G. **Perceptions of the certified public accountants by accounting and non-accounting tertiary students in Japan**. *Asian Review of Accounting*, 14(1-2), 149 167, 2006.

VERGARA, S. C.; FERREIRA, V. C. P. **A representação social de ONGs segundo formadores de opinião do município do Rio de Janeiro**. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, RJ, v. 39, n. 5, p. 1137 a 1159, 2005.

WARREN, S.; PARKER, L. **Bean counters or bright young things?** *Qualitative Research in Accounting and Management*, Vol.6, No.4, pp.205–223, 2009.

WIGGERS, Natan; LUNKES, Rogério João; DE SOUZA, Paula. **Controller: estudo sobre a relação entre funções, salário e formação acadêmica**. *Enfoque: Reflexão Contábil*, v. 34, n. 2, p. 1-14, 2015.

WOLF, Tanja et al. **What we know about management accountants' changing identities and roles—a systematic literature review**. *Journal of Accounting & Organizational Change*, v. 16, n. 3, p. 311-347, 2020.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Feminização ou feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria**. *Temporalis*, v. 11, n. 22, p. 271-292, 2011.

ZABOTTI, Evelylyn Danielly. **Gênero e Contabilidade no Brasil: Qual é o saldo dessa conta?** Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNOESTE), 2017.

APÊNDICE I – INSTRUMENTOS DE COLETA

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Prezado(a) participante, você está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a) da pesquisa “Julgamento pelos Gestores dos Estereótipos do Contador diante dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial”, pelo pesquisador responsável Eumir de Moraes Rondon.

O convite para a sua participação se deve ao perfil profissional planejado para a presente pesquisa, que é de gestores que utilizam as informações contábeis para a tomada de decisão.

Você deve estar ciente dos seguintes aspectos:

a) Trata-se de um estudo acadêmico, cujo objetivo é “avaliar o julgamento pelos gestores dos estereótipos do profissional da contabilidade diante dos Princípios Globais de Contabilidade Gerencial”.

b) Para que a pesquisa seja realizada, será apresentado a você um cenário em que uma empresa fictícia pode estar ou não em um determinado contexto ambiental, de modo que você se coloque no lugar do personagem descrito na contextualização que será apresentada, e a partir disso, você deve responder algumas questões divididas em quatro partes. A sua participação na pesquisa será exclusivamente responder questionários propostos.

c) Os dados para esta pesquisa serão coletados aplicando-se o questionário elaborado pelo pesquisador, Eumir de Moraes Rondon.

d) Você participará da coleta de dados respondendo ao questionário. A coleta de dados será realizada durante o primeiro semestre de 2023.

e) A qualquer momento durante a pesquisa ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador esclarecimentos sobre cada uma das etapas da pesquisa.

f) Você poderá sentir um incômodo com sua participação, mas ele se limitará a sua disponibilidade de 10 a 15 minutos para responder o questionário da pesquisa. Em caso de eventuais danos decorrentes da sua participação na pesquisa, você será indenizado.

g) Os benefícios e vantagens da sua participação nessa pesquisa são indiretos, pois os resultados poderão fornecer subsídios para novos entendimentos acerca das decisões gerenciais relacionados aos estereótipos.

h) Para garantir a sua confidencialidade e privacidade, os seus dados de identificação não serão solicitados e as informações obtidas com sua participação serão divulgadas apenas na forma de resultados da pesquisa. Em nenhum momento, porém, tais informações possibilitarão a sua identificação, pois a sua anonimidade será mantida.

i) Todo o material de dados e o questionário de coleta de dados gerados pela pesquisa serão guardados pelo pesquisador responsável em local seguro e privado, e que apenas o mesmo tenha acesso, e serão descartados após o período de 5 anos da finalização da pesquisa.

j) Sempre que desejar, você receberá todos os esclarecimentos sobre cada uma das etapas da pesquisa.

k) Você tem a plena autonomia para desistir ou interromper a sua colaboração nesta pesquisa a qualquer momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação, e qualquer informação que você tenha prestado será retirada do conjunto dos dados que serão utilizados na avaliação dos resultados.

l) A sua participação na pesquisa não acarretará nenhuma despesa financeira. Finalmente, tendo você compreendido perfeitamente tudo o que foi informado sobre a sua participação nesta pesquisa, e estando ciente dos seus direitos, de suas responsabilidades e dos riscos e benefícios de sua participação, você deverá logo abaixo concordar ou não em participar deste estudo, dando o seu consentimento sem que tenha para isto sido forçado ou coagido de qualquer maneira.

Contato do pesquisador:

Endereço: Avenida Brasil Central, nº 477, Bairro Santo Antônio, Campo Grande – MS, CEP 79.100-380. Telefone: (67) 99648-7976 E-mail: eumirmoraes@gmail.com

Caso exista alguma consideração ou dúvida sobre a ética deste estudo, você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, localizado no Campus da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, prédio das Pró-Reitorias ‘Hércules Maymone’ – 1º andar, CEP: 79.070-900. Campo Grande – MS; e-mail: cepconep.propp@ufms.br; telefone: (67) 3345-7187; atendimento ao público: 07:30 às 11:30 no período matutino e das 13:30 às 17:30 no período vespertino. O Comitê de Ética é a instância que tem por objetivo defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Dessa forma, o comitê tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não maleficência, da confidencialidade e da privacidade.

Agradecemos a atenção e colaboração na pesquisa.

Eumir de Moraes Rondon - pesquisador principal

Clestone Alexandre dos Santos - pesquisador

Recomendamos fortemente que você baixe e guarde com você uma cópia deste termo no endereço abaixo. Uma cópia assinada pelo pesquisador, e rubricada em todas as páginas, será enviada por e-mail obrigatoriamente.
https://drive.google.com/file/d/1KEvOl2TDOLWNhh8X1ywpTOud5Eepf-bM/view?usp=share_link

CENÁRIO I – AUSÊNCIA DOS PGCG (FEMININO)

JULGAMENTO PELOS GESTORES DOS ESTEREÓTIPOS DO CONTADOR DIANTE DOS PRINCÍPIOS GLOBAIS DE CONTABILIDADE GERENCIAL

BLOCO A – CONTEXTO DA EMPRESA

Considere que você é o(a) novo(a) gerente-geral de uma empresa do ramo têxtil, há 30 anos no mercado nacional, reconhecida pela qualidade na confecção de sapatos e roupas. Empresa tradicional, localizada no polo industrial da região sudeste, com perspectivas de expansão de novas fábricas na região centro-oeste e nordeste, para melhor atender a demanda no Brasil.

Em relação a equipe para auxiliar as suas atividades, você conta com os gerentes das áreas específicas da empresa, todos trabalhando por no mínimo 10 anos nesta empresa.

Quanto à parte contábil, você conta com o auxílio da **CONTADORA MARIA SILVA**, com mais de 15 anos de empresa, focada na área do controle gerencial em que além das demonstrações financeiras, apresenta os pareceres com cenários desenhados conforme as ações propostas por você, o(a) gerente-geral.

CONTEXTO CONTÁBIL

O trabalho da **CONTADORA MARIA SILVA** é mantido separado dos demais setores da empresa, não informando a colaboração de cada área para o alcance do resultado, não havendo evidências de contribuições dos relatórios contábeis para a elaboração de novas estratégias.

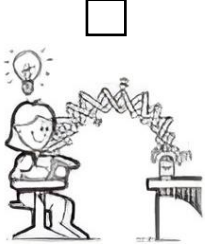
As demonstrações contábeis elaboradas pelo setor da **CONTADORA MARIA SILVA** apenas atendem aos aspectos legais, tais como Balanço Patrimonial (BP); Demonstração do Resultado do Exercício (DRE), Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido (DMPL), Demonstração dos Fluxos de Caixa (DFC), Demonstração do Valor Adicionado (DVA) e Demonstração do Resultado Abrangente (DRA), de acordo com o enquadramento da empresa, o que dificulta o entendimento por parte dos demais usuários, não contribuindo para a construção de um planejamento estratégico assertivo.

A **CONTADORA MARIA SILVA** utiliza somente os termos contábeis, quando solicitado o seu pronunciamento, sem a preocupação de entendimento dos demais usuários, em que a comunicação se torna fragmentada, não produzindo os possíveis benefícios.

Em relação a gestão do patrimônio material e imaterial da organização, a **CONTADORA MARIA SILVA** mantém apenas os controles para atendimento das demandas legais.

BLOCO B – JULGAMENTO

Na sua posição de gerente-geral, considerando a contextualização acima e a imagem percebida **da CONTADORA MARIA SILVA**, julgue cada questão abaixo, indicando o desenho que representa melhor o profissional de contabilidade:

1) Em relação à comunicação, qual desenho representa melhor a profissional de contabilidade MARIA SILVA?	☐ 	☐ 	☐ 
2) Em relação à criatividade, qual desenho representa melhor a profissional de contabilidade MARIA SILVA?	☐ 	☐ 	☐ 
3) Em relação à liderança, qual desenho representa melhor a profissional de contabilidade MARIA SILVA?	☐ 	☐ 	☐ 
4) Em relação à confiança nas informações prestadas, qual desenho representa melhor a profissional de contabilidade MARIA SILVA?	☐ 	☐ 	☐ 

5) Em relação à ética, qual desenho representa melhor a profissional de contabilidade MARIA SILVA?	□ 	□ 	□ 
---	--	--	--

BLOCO C – Utilização das Informações Contábeis

De acordo com sua análise do cenário apresentado acima, responda o instrumento a seguir indicando a sua convicção em Utilizar as Informações Contábeis recebidas **pela CONTADORA MARIA SILVA** para tomadas decisões gerenciais que definirão novos rumos para a sua organização, considerando a seguinte escala de referência para as respostas:

Escala												
Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

(*) Quanto mais próximo do -5 maior a convicção de NÃO UTILIZAR as informações para tomada de decisões.

Quanto mais próximo do 5 maior a convicção de UTILIZAR as informações para tomada de decisões.

1. Utilizo porque sempre mantenho contato para direcionamentos financeiros.

Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

2. Utilizo porque os relatórios são apresentados de forma compreensível a minha necessidade.

Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

3. Utilizo porque as informações prestadas geram vantagens na tomada de decisão.

Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

4. Utilizo porque tenho confiança nas informações que me são apresentadas.

Definitivamente NÃO	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

UTILIZAR				
----------	--	--	--	--

5. Utilizo porque as informações apresentadas possuem credibilidade.

Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

BLOCO D – QUESTIONÁRIO PÓS-EXPERIMENTO

DADOS PESSOAIS E DA EMPRESA DE ATUAÇÃO

1) Sexo a. Masculino b. Feminino	2) Estado (UF) _____	3) Nível de Escolaridade a. Fundamental b. Médio c. Superior (Graduação) d. Especialização e. Mestrado f. Doutorado g. Pós-doutorado
---	-----------------------------	--

4) Tipo de Empresa: a. Pública b. Privada			
5) Porte da Empresa a. Microempreendedor Individual (MEI) b. Microempresa (ME) c. Empresa de Pequeno Porte (EPP) d. Empresa de Médio Porte e. Empresa de Grande Porte	6) Setor de Atuação da sua empresa a. Comércio b. Indústria c. Prestação de Serviços	7) Cargo ocupado na sua empresa: a. Supervisor b. Coordenador c. Gerente d. Diretor e. Outro • Especifique: _____	8) Tempo de atuação no cargo atual: a. 1 a 5 anos b. 5 a 10 anos c. 10 a 15 anos d. Mais de 15 anos
9) Referente a relação contratual da sua empresa com profissional de contabilidade: a. Tem contador próprio – registrado na empresa; b. Contador terceirizado – escritório de contabilidade.			
10) Caso possua o serviço de contabilidade terceirizado, o profissional atua: a. Nas dependências da sua empresa b. Fora das dependências da sua empresa			

CENÁRIO II – AUSÊNCIA DOS PGCG (MASCULINO)

JULGAMENTO PELOS GESTORES DOS ESTEREÓTIPOS DO CONTADOR DIANTE DOS PRINCÍPIOS GLOBAIS DE CONTABILIDADE GERENCIAL

BLOCO A – CONTEXTO DA EMPRESA

Considere que você é o(a) novo(a) gerente-geral de uma empresa do ramo têxtil, há 30 anos no mercado nacional, reconhecida pela qualidade na confecção de sapatos e roupas. Empresa tradicional, localizada no polo industrial da região sudeste, com perspectivas de expansão de novas fábricas na região centro-oeste e nordeste, para melhor atender a demanda no Brasil.

Em relação a equipe para auxiliar as suas atividades, você conta com os gerentes das áreas específicas da empresa, todos trabalhando por no mínimo 10 anos nesta empresa.

Quanto à parte contábil, você conta com o auxílio do **CONTADOR JOÃO SILVA** com mais de 15 anos de empresa, focado na área do controle gerencial em que além das demonstrações financeiras, apresenta os pareceres com cenários desenhados conforme as ações propostas por você, o(a) gerente-geral.

CONTEXTO CONTÁBIL

O trabalho do **CONTADOR JOÃO SILVA** é mantido separado dos demais setores da empresa, não informando a colaboração de cada área para o alcance do resultado, não havendo evidências de contribuições dos relatórios contábeis para a elaboração de novas estratégias.

As demonstrações contábeis elaboradas pelo setor do **CONTADOR JOÃO SILVA** apenas atendem aos aspectos legais, tais como Balanço Patrimonial (BP); Demonstração do Resultado do Exercício (DRE), Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido (DMPL), Demonstração dos Fluxos de Caixa (DFC), Demonstração do Valor Adicionado (DVA) e Demonstração do Resultado Abrangente (DRA), de acordo com o enquadramento da empresa, o que dificulta o entendimento por parte dos demais usuários, não contribuindo para a construção de um planejamento estratégico assertivo.

O **CONTADOR JOÃO SILVA** utiliza somente os termos contábeis, quando solicitado o seu pronunciamento, sem a preocupação de entendimento dos demais usuários, em que a comunicação se torna fragmentada, não produzindo os possíveis benefícios.

Em relação a gestão do patrimônio material e imaterial da organização, o **CONTADOR JOÃO SILVA** mantém apenas os controles para atendimento das demandas legais.

BLOCO B – JULGAMENTO

Na sua posição de gerente-geral, considerando a contextualização acima e a imagem percebida **do CONTADOR JOÃO SILVA**, julgue cada questão abaixo, indicando o desenho que representa melhor o profissional de contabilidade:

1) Em relação à comunicação, qual desenho representa melhor o profissional de contabilidade JOÃO SILVA?	☐ 	☐ 	☐ 
2) Em relação à criatividade, qual desenho representa melhor o profissional de contabilidade JOÃO SILVA?	☐ 	☐ 	☐ 
3) Em relação à liderança, qual desenho representa melhor o profissional de contabilidade JOÃO SILVA?	☐ 	☐ 	☐ 
4) Em relação à ética, qual desenho representa melhor o profissional de contabilidade JOÃO SILVA?	☐ 	☐ 	☐ 

5) Em relação à confiança nas informações prestadas, qual desenho representa melhor o profissional de contabilidade JOÃO SILVA?			
--	---	---	---

BLOCO C – Utilização das Informações Contábeis

De acordo com sua análise do cenário apresentado acima, responda o instrumento a seguir indicando a sua convicção em Utilizar as Informações Contábeis recebidas **pelo CONTADOR JOÃO SILVA** para tomadas decisões gerenciais que definirão novos rumos para a sua organização, considerando a seguinte escala de referência para as respostas:

Escala												Definitivamente UTILIZAR
Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	
						INCERTO						

(*) Quanto mais próximo do -5 maior a convicção de NÃO UTILIZAR as informações para tomada de decisões.

Quanto mais próximo do 5 maior a convicção de UTILIZAR as informações para tomada de decisões.

1. Utilizo porque sempre mantenho contato para direcionamentos financeiros.

Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

2. Utilizo porque os relatórios são apresentados de forma compreensível a minha necessidade.

Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

3. Utilizo porque as informações prestadas geram vantagens na tomada de decisão.

Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

4. Utilizo porque tenho confiança nas informações que me são apresentadas.

Definitivamente NÃO	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

UTILIZAR				
----------	--	--	--	--

5. Utilizo porque as informações apresentadas possuem credibilidade.

Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

BLOCO D – QUESTIONÁRIO PÓS-EXPERIMENTO

DADOS PESSOAIS E DA EMPRESA DE ATUAÇÃO

1) Sexo a. Masculino b. Feminino	2) Estado (UF) _____	3) Nível de Escolaridade a. Fundamental b. Médio c. Superior (Graduação) d. Especialização e. Mestrado f. Doutorado g. Pós-doutorado
---	-----------------------------	--

4) Tipo de Empresa: a. Pública b. Privada			
5) Porte da Empresa a. Microempreendedor Individual (MEI) b. Microempresa (ME) c. Empresa de Pequeno Porte (EPP) d. Empresa de Médio Porte e. Empresa de Grande Porte	6) Setor de Atuação da sua empresa a. Comércio b. Indústria c. Prestação de Serviços	7) Cargo ocupado na sua empresa: a. Supervisor b. Coordenador c. Gerente d. Diretor e. Outro • Especifique: _____	8) Tempo de atuação no cargo atual: a. 1 a 5 anos b. 5 a 10 anos c. 10 a 15 anos d. Mais de 15 anos
9) Referente a relação contratual da sua empresa com profissional de contabilidade: a. Tem contador próprio – registrado na empresa; b. Contador terceirizado – escritório de contabilidade.			
10) Caso possua o serviço de contabilidade terceirizado, o profissional atua: a. Nas dependências da sua empresa b. Fora das dependências da sua empresa			

CENÁRIO III – PRESENÇA DOS PGCG (FEMININO)

JULGAMENTO PELOS GESTORES DOS ESTEREÓTIPOS DO CONTADOR DIANTE DOS PRINCÍPIOS GLOBAIS DE CONTABILIDADE GERENCIAL

BLOCO A – CONTEXTO DA EMPRESA

Considere que você é o(a) novo(a) gerente-geral de uma empresa do ramo têxtil, há 30 anos no mercado nacional, reconhecida pela qualidade na confecção de sapatos e roupas. Empresa tradicional, localizada no polo industrial da região sudeste, com perspectivas de expansão de novas fábricas na região centro-oeste e nordeste, para melhor atender a demanda no Brasil.

Em relação a equipe para auxiliar as suas atividades, você conta com os gerentes das áreas específicas da empresa, todos trabalhando por no mínimo 10 anos nesta empresa.

Quanto à parte contábil, você conta com o auxílio da **CONTADORA MARIA SILVA**, com mais de 15 anos de empresa, focada na área do controle gerencial em que além das demonstrações financeiras, apresenta os pareceres com cenários desenhados conforme as ações propostas por você, o(a) gerente-geral.

CONTEXTO CONTÁBIL

A **CONTADORA MARIA SILVA** dialoga com os demais setores da empresa, informando a colaboração de cada um para o alcance do resultado, contribuindo assim para a elaboração de novas estratégias.

A **CONTADORA MARIA SILVA** através das demonstrações contábeis, elabora relatórios mensais e comunicados, relatórios com indicadores econômico-financeiro (giro do ativo, margem líquida, retorno sobre o investimento, retorno sobre o patrimônio, Margem Líquida, EBITDA, indicadores de endividamento, indicadores de liquidez, indicadores de atividades), relatórios gerenciais (relatório de custo mensal, de orçamento) dentro outros, em que se ressalta a estratégia e o desempenho organizacional, abrangendo a governança e o modelo de negócio, por meio de tendências estruturadas, que possam ser compreendidos por todos os interessados, peça fundamental para a construção de um planejamento estratégico assertivo.

A **CONTADORA MARIA SILVA** consegue demonstrar de forma técnica e por meio de uma linguagem simples, como as ações dos setores estão correlacionadas assim auxiliando em projeções futuras, ponderando a relação da entrada de insumos até a entrega do produto ao consumidor.

O trabalho da **CONTADORA MARIA SILVA** contribui para a valorização da empresa, ao enfatizar a boa gestão do patrimônio material e imaterial da organização, assim influenciando os demais setores neste sentido.

BLOCO B – JULGAMENTO

Na sua posição de gerente-geral, considerando a contextualização acima e a imagem percebida **da CONTADORA MARIA SILVA**, julgue cada questão abaixo, indicando o desenho que representa melhor o profissional de contabilidade:

1) Em relação à comunicação, qual desenho representa melhor a profissional de contabilidade MARIA SILVA?	☐ 	☐ 	☐ 
2) Em relação à criatividade, qual desenho representa melhor a profissional de contabilidade MARIA SILVA?	☐ 	☐ 	☐ 
3) Em relação à liderança, qual desenho representa melhor a profissional de contabilidade MARIA SILVA?	☐ 	☐ 	☐ 
4) Em relação à confiança nas informações prestadas, qual desenho representa melhor a profissional de contabilidade MARIA SILVA?	☐ 	☐ 	☐ 

5) Em relação à ética , qual desenho representa melhor a profissional de contabilidade MARIA SILVA ?	□ 	□ 	□ 
--	--	--	--

BLOCO C – Utilização das Informações Contábeis

De acordo com sua análise do cenário apresentado acima, responda o instrumento a seguir indicando a sua convicção em Utilizar as Informações Contábeis recebidas **pela CONTADORA MARIA SILVA** para tomadas decisões gerenciais que definirão novos rumos para a sua organização, considerando a seguinte escala de referência para as respostas:

Escala												
Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

(*) Quanto mais próximo do -5 maior a convicção de NÃO UTILIZAR as informações para tomada de decisões.

Quanto mais próximo do 5 maior a convicção de UTILIZAR as informações para tomada de decisões.

1. Utilizo porque sempre mantenho contato para direcionamentos financeiros.

Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

2. Utilizo porque os relatórios são apresentados de forma compreensível a minha necessidade.

Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

3. Utilizo porque as informações prestadas geram vantagens na tomada de decisão.

Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

4. Utilizo porque tenho confiança nas informações que me são apresentadas.

Definitivamente NÃO	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

UTILIZAR				
----------	--	--	--	--

5. Utilizo porque as informações apresentadas possuem credibilidade.

Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
					INCERTO							

BLOCO D – QUESTIONÁRIO PÓS-EXPERIMENTO

DADOS PESSOAIS E DA EMPRESA DE ATUAÇÃO

1) Sexo a. Masculino b. Feminino	2) Estado (UF) _____	3) Nível de Escolaridade a. Fundamental b. Médio c. Superior (Graduação) d. Especialização e. Mestrado f. Doutorado g. Pós-doutorado
---	-----------------------------	--

4) Tipo de Empresa: a. Pública b. Privada			
5) Porte da Empresa a. Microempreendedor Individual (MEI) b. Microempresa (ME) c. Empresa de Pequeno Porte (EPP) d. Empresa de Médio Porte e. Empresa de Grande Porte	6) Setor de Atuação da sua empresa a. Comércio b. Indústria c. Prestação de Serviços	7) Cargo ocupado na sua empresa: a. Supervisor b. Coordenador c. Gerente d. Diretor e. Outro • Especifique: _____	8) Tempo de atuação no cargo atual: a. 1 a 5 anos b. 5 a 10 anos c. 10 a 15 anos d. Mais de 15 anos
9) Referente a relação contratual da sua empresa com profissional de contabilidade: a. Tem contador próprio – registrado na empresa; b. Contador terceirizado – escritório de contabilidade.			
10) Caso possua o serviço de contabilidade terceirizado, o profissional atua: a. Nas dependências da sua empresa b. Fora das dependências da sua empresa			

CENÁRIO IV – PRESENÇA DOS PGCG (MASCULINO)

JULGAMENTO PELOS GESTORES DOS ESTEREÓTIPOS DO CONTADOR DIANTE DOS PRINCÍPIOS GLOBAIS DE CONTABILIDADE GERENCIAL

BLOCO A – CONTEXTO DA EMPRESA

Considere que você é o(a) novo(a) gerente-geral de uma empresa do ramo têxtil, há 30 anos no mercado nacional, reconhecida pela qualidade na confecção de sapatos e roupas. Empresa tradicional, localizada no polo industrial da região sudeste, com perspectivas de expansão de novas fábricas na região centro-oeste e nordeste, para melhor atender a demanda no Brasil.

Em relação a equipe para auxiliar as suas atividades, você conta com os gerentes das áreas específicas da empresa, todos trabalhando por no mínimo 10 anos nesta empresa.

Quanto à parte contábil, você conta com o auxílio do **CONTADOR JOÃO SILVA** com mais de 15 anos de empresa, focado na área do controle gerencial em que além das demonstrações financeiras, apresenta os pareceres com cenários desenhados conforme as ações propostas por você, o(a) gerente-geral.

CONTEXTO CONTÁBIL

O **CONTADOR JOÃO SILVA** dialoga com os demais setores da empresa, informando a colaboração de cada um para o alcance do resultado, contribuindo assim para a elaboração de novas estratégias.

O **CONTADOR JOÃO SILVA** através das demonstrações contábeis, elabora relatórios mensais e comunicados, relatórios com indicadores econômico-financeiro (giro do ativo, margem líquida, retorno sobre o investimento, retorno sobre o patrimônio, Margem Líquida, EBITDA, indicadores de endividamento, indicadores de liquidez, indicadores de atividades), relatórios gerenciais (relatório de custo mensal, de orçamento) dentro outros, em que se ressalta a estratégia e o desempenho organizacional, abrangendo a governança e o modelo de negócio, por meio de tendências estruturadas, que possam ser compreendidos por todos os interessados, peça fundamental para a construção de um planejamento estratégico assertivo.

O **CONTADOR JOÃO SILVA** consegue demonstrar de forma técnica e por meio de uma linguagem simples, como as ações dos setores estão correlacionadas assim auxiliando em projeções futuras, ponderando a relação da entrada de insumos até a entrega do produto ao consumidor.

O trabalho do **CONTADOR JOÃO SILVA** contribui para a valorização da empresa, ao enfatizar a boa gestão do patrimônio material e imaterial da organização, assim influenciando os demais setores neste sentido.

BLOCO B – JULGAMENTO

Na sua posição de gerente-geral, considerando a contextualização acima e a imagem percebida **do CONTADOR JOÃO SILVA**, julgue cada questão abaixo, indicando o desenho que representa melhor o profissional de contabilidade:

1) Em relação à comunicação, qual desenho representa melhor o profissional de contabilidade JOÃO SILVA?	☐ 	☐ 	☐ 
2) Em relação à criatividade, qual desenho representa melhor o profissional de contabilidade JOÃO SILVA?	☐ 	☐ 	☐ 
3) Em relação à liderança, qual desenho representa melhor o profissional de contabilidade JOÃO SILVA?	☐ 	☐ 	☐ 
4) Em relação à ética, qual desenho representa melhor o professional de contabilidade JOÃO SILVA?	☐ 	☐ 	☐ 

5) Em relação à confiança nas informações prestadas , qual desenho representa melhor o profissional de contabilidade JOÃO SILVA ?			
---	---	---	---

BLOCO C – Utilização das Informações Contábeis

De acordo com sua análise do cenário apresentado acima, responda o instrumento a seguir indicando a sua convicção em Utilizar as Informações Contábeis recebidas **pelo CONTADOR JOÃO SILVA** para tomadas decisões gerenciais que definirão novos rumos para a sua organização, considerando a seguinte escala de referência para as respostas:

Escala												
Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

(*) Quanto mais próximo do -5 maior a convicção de NÃO UTILIZAR as informações para tomada de decisões.

Quanto mais próximo do 5 maior a convicção de UTILIZAR as informações para tomada de decisões.

1. Utilizo porque sempre mantenho contato para direcionamentos financeiros.

Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

2. Utilizo porque os relatórios são apresentados de forma compreensível a minha necessidade.

Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

3. Utilizo porque as informações prestadas geram vantagens na tomada de decisão.

Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

4. Utilizo porque tenho confiança nas informações que me são apresentadas.

Definitivamente NÃO	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

UTILIZAR				
----------	--	--	--	--

5. Utilizo porque as informações apresentadas possuem credibilidade.

Definitivamente NÃO UTILIZAR	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	Definitivamente UTILIZAR
						INCERTO						

BLOCO D – QUESTIONÁRIO PÓS-EXPERIMENTO

DADOS PESSOAIS E DA EMPRESA DE ATUAÇÃO

1) Sexo a. Masculino b. Feminino	2) Estado (UF) _____	3) Nível de Escolaridade a. Fundamental b. Médio c. Superior (Graduação) d. Especialização e. Mestrado f. Doutorado g. Pós-doutorado
---	-----------------------------	--

4) Tipo de Empresa: a. Pública b. Privada			
5) Porte da Empresa h. Microempreendedor Individual (MEI) i. Microempresa (ME) j. Empresa de Pequeno Porte (EPP) k. Empresa de Médio Porte l. Empresa de Grande Porte	6) Setor de Atuação da sua empresa a. Comércio b. Indústria c. Prestação de Serviços	7) Cargo ocupado na sua empresa: a. Supervisor b. Coordenador c. Gerente d. Diretor e. Outro • Especifique: _____	8) Tempo de atuação no cargo atual: a. 1 a 5 anos b. 5 a 10 anos c. 10 a 15 anos d. Mais de 15 anos
9) Referente a relação contratual da sua empresa com profissional de contabilidade: a. Tem contador próprio – registrado na empresa; b. Contador terceirizado – escritório de contabilidade.			
10) Caso possua o serviço de contabilidade terceirizado, o profissional atua: a. Nas dependências da sua empresa b. Fora das dependências da sua empresa			

APÊNDICE II – PROPOSTA DE CAPACITAÇÃO

APLICAÇÃO PRÁTICA DOS PRINCÍPIOS GLOBAIS DE CONTABILIDADE GERENCIAL

RESUMO

O presente projeto de curso visa a divulgação entre os profissionais contábeis e os gestores de empresas da aplicação do Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (PGCG) em suas atividades laborais.

IDENTIFICAÇÃO

a) Tipo de ação de Extensão:

Trata-se de um curso de extensão sendo pedagógico teórico, ministrado de forma presencial, conforme planejamento e organização dos conceitos sobre os PGCG, possuindo carga horária de 16 horas, com emissão de certificação pela ESAN/UFMS, cujo público trata-se dos profissionais contábeis e gestores de empresas.

b) Identificação de órgãos, instituições ou entidades envolvidas na ação:

Apoio acadêmico e logístico da Escola de Administração e Negócios - ESAN/UFMS.

Parceria com o Conselho Regional de Contabilidade - CRC/MS visando o maior alcance entre os contadores e com o Conselho Regional de Administração - CRA/MS e o Conselho Regional de Economia - CORECON/MS que graduam em sua maioria, os profissionais responsáveis pela tomada de decisão nas organizações.

.c) Equipe de trabalho:

- Alunos que tenham cursado a disciplina de controle gerencial, do Programa de Mestrado em Ciências Contábeis,
- Professores que atuam na área do controle gerencial,
- Egressos do Programa de Mestrado em Ciências Contábeis que tenham pesquisado a temática dos PGCG.

Nome	Vínculo e área de formação/atuação	Função
Nome 1	Estudante de Pós-Graduação do curso de Ciências Contábeis	Bolsista
Nome 2	Estudante de Pós-Graduação do curso de Ciências Contábeis	Participante
Nome 3	Docente da ESAN do curso de Ciências Contábeis	Participante
Nome 4	Egresso de Pós-Graduação do curso de Ciências Contábeis	Participante externo

g) Público beneficiário

Acadêmicos em Administração, Ciências Contábeis, Economia e outros cursos interessados, Contadores e gestores de empresas.

INTRODUÇÃO

Os Princípios Globais de Contabilidade Gerencial foram elaborados pela CGMA (2016) com o propósito de melhorar os procedimentos que levam a tomada de decisão, ao fornecer informações precisas que foram ratificadas por meio de sistemas de contabilidade gerencial, compreendendo a necessidade da organização em aplicar ferramentas e técnicas para a elaboração de diagnósticos, os quais destinam-se a esclarecer a importância dos conceitos contábeis, para gestores com conhecimento na área e para os com pouca noção. A importância e relevância dos PGCG já foram comprovadas por meio de pesquisas acadêmicas.

OBJETIVOS

A aplicação deste minicurso visa desenvolver as habilidades embasadas nos PGCG nas atividades do profissional contábil e gestores responsáveis pela tomada de decisão.

OBJETIVO GERAL

Ampliar o conhecimento dos PGCG para os contadores e para os usuários das informações contábeis.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-Explicar cada um dos quatro princípios;

- Explicar as 14 aplicações práticas dos princípios na organização;
- Aplicar as habilidades técnicas e de negócios voltadas para o contador; e
- Ênfase para o desenvolvimento da liderança no perfil profissional contador.

JUSTIFICATIVA

O presente curso tem por finalidade apresentar os princípios, visto que a prática de suas atividades laborais pautadas no PGCG contribui para estereótipo positivo do contador e convicção na utilização das informações contábeis para a decisão gerencial.

REFERENCIAIS TEÓRICOS E CONCEITUAIS

Princípios Globais de Contabilidade Gerencial (CGMA, 2016)

Teoria da Representação Social (MOSCOVIC, 1978).

METODOLOGIA DA AÇÃO

As aulas serão ministradas aos sábados em quatro módulos baseados nos objetivos específicos, totalizando 04 horas/aula, ao total de 16 horas de curso.

As aulas serão expositivas com uso de slides e apostila.

Não terá avaliação, apenas a frequência mínima de 75% para emissão do certificado, endossado pela ESAN/UFMS.

ORÇAMENTO DE DESPESAS

Calcula-se que os gastos serão com a impressão das apostilas a serem elaboradas.

O espaço para ministrar o curso, busca-se anuência da ESAN para utilização de sala do próprio bloco.

RUBRICA: Material de consumo	
Descrição do item	Valor total
Material de escritório	R\$ 100,00
Impressão e encadernação (R\$ 15,00 por apostila)	R\$ 150,00
RUBRICA: Despesa com Aluguel	
Descrição do item	Valor total
Sala de aula (4 sábados por 04 horas)	Verificar caso não seja possível na ESAN.
TOTAL DE DESPESAS PARA O PROJETO	R\$ 250,00

CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

Atividades/Mês	Jan	Fev.	Mar.	Abr.	Mai.	Jun.
Elaboração das apostilas	X	X				
Correção teórica		X				
Divulgação para matrículas		X	X			
Realização do curso				X		
Avaliação do curso					X	
Aplicação das propostas de melhoria					X	
Planejamento para futuras realizações do curso						X

RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se que os contadores desenvolvam a prática dos princípios em suas atividades laborais, contribuindo para a melhora da imagem profissional e da entrega das informações contábeis.

INDICADORES DE AVALIAÇÃO

Avaliação a ser respondida pelos alunos quanto a satisfação do curso e sugestão de melhorias para as próximas atividades.

Aplicação ao final do curso de um questionário sobre os temas ministrados, elaborado conforme o método experimental também com a finalidade avaliativa da aprendizagem.

REFERÊNCIAS

CHARTERED GLOBAL MANAGEMENT ACCOUNTANT (CGMA). Association of International Certified Professional Accountants. **Princípios Globais de Contabilidade Gerencial**. Contabilidade gerencial eficaz: Melhorando as decisões e construindo organizações de sucesso, 2016.

MOSCOVI, S. **Representações sociais: investigações em psicologia social**. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

_____. **A Representação social da psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.