



## **Carreira acadêmica em contabilidade: evidências sob a perspectiva de professoras de cursos stricto-sensu**

Doutor/Ph.D. Silvana Dalmutt Kruger [ORCID iD<sup>1</sup>](#), [Doutor/Ph.D. Edicreia Andrade Santos ORCID iD<sup>2</sup>](#),  
Doutor/Ph.D. Cristina Hillen [ORCID iD<sup>3</sup>](#)

<sup>1</sup>Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS), Nova Andradina, MS, Brazil. <sup>2</sup>Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, Brazil. <sup>3</sup>Universidade Estadual do Paraná, Campo Mourão, PR, Brazil

**Doutor/Ph.D. Silvana Dalmutt Kruger**

[0000-0002-3353-4100](#)

**Programa de Pós-Graduação/Course**

PPGCC/UFMS

**Doutor/Ph.D. Edicreia Andrade Santos**

[0000-0001-8745-3579](#)

**Programa de Pós-Graduação/Course**

PPGCONT/UFPR

**Doutor/Ph.D. Cristina Hillen**

[0000-0002-8028-8969](#)

**Programa de Pós-Graduação/Course**

PPGCC/UEM

### **Resumo/Abstract**

Este trabalho buscou compreender como são percebidos os vieses de gênero e seu reflexo na carreira acadêmica de professoras de Programas de Pós-Graduação (PPG) em contabilidade. Para a operacionalização, aplicou-se entrevistas semiestruturadas a nove docentes de diferentes programas, as quais foram analisadas com base na análise textual discursiva. As entrevistas permitiram descortinar vieses que guardam relação, algumas vezes de forma sutil, as atuações acadêmicas. Foram percebidos vieses em relação a docentes serem subestimadas entre pares homens, mesmo nas situações de maior produtividade e de contribuições para o programa. Além de discriminações em discursos e atitudes por serem ou quererem ser mães. Tais vieses, uma vez percebidos, impactam na carreira das docentes de alguma forma pois se tornaram explícitos em seus discursos quando questionadas. No entanto, não é possível afirmar que há convergência de percepções das respondentes dado que cinco delas enxergam vieses de gênero, quer sejam em situações escancaradas ou sutis e outras quatro não. Porém, pode-se supor que o ambiente e a cultura do PPG influenciaram nos discursos, como também a história de vida, trajetória de formação, tempo de atuação e inserção das docentes pesquisadas.

### **Modalidade/Type**

Artigo Científico / Scientific Paper

### **Área Temática/Research Area**

Diversidade e Inclusão no Contexto Organizacional e Contábil (DICOC) / Diversity and Inclusion in the Organizational and Accounting Context



## Carreira acadêmica em contabilidade: evidências sob a perspectiva de professoras de cursos *stricto-sensu*

### Resumo

Este trabalho buscou compreender como são percebidos os vieses de gênero e seu reflexo na carreira acadêmica de professoras de Programas de Pós-Graduação (PPG) em contabilidade. Para a operacionalização, aplicou-se entrevistas semiestruturadas a nove docentes de diferentes programas, as quais foram analisadas com base na análise textual discursiva. As entrevistas permitiram descortinar vieses que guardam relação, algumas vezes de forma sutil, as atuações acadêmicas. Foram percebidos vieses em relação a docentes serem subestimadas entre pares homens, mesmo nas situações de maior produtividade e de contribuições para o programa. Além de discriminações em discursos e atitudes por serem ou quererem ser mães. Tais vieses, uma vez percebidos, impactam na carreira das docentes de alguma forma pois se tornaram explícitos em seus discursos quando questionadas. No entanto, não é possível afirmar que há convergência de percepções das respondentes dado que cinco delas enxergam vieses de gênero, quer sejam em situações escancaradas ou sutis e outras quatro não. Porém, pode-se supor que o ambiente e a cultura do PPG influenciaram nos discursos, como também a história de vida, trajetória de formação, tempo de atuação e inserção das docentes pesquisadas.

**Palavras-chave:** Profissão contábil. Mulheres. Gênero. Equilíbrio trabalho-vida.

### 1 Introdução

A contabilidade como profissão foi historicamente desenvolvida ao longo de linhas profundamente masculinas e, embora tenha ocorrido aumento significativo na proporção de mulheres que ingressam na profissão nas últimas décadas (Broadbent & Kirkham, 2008; Haynes, 2017; Galizzi, McBride, & Siboni, 2023), o que sinalizou uma feminização gradual, ainda irregular e contestada (Parker, 2008). Em pleno século XXI, as mulheres ainda tendem a ocupar os níveis mais baixos e médios de cargos contábeis e gerenciais na hierarquia organizacional, apesar dos números de ingresso na profissão contábil e nas ocupações de negócios serem aproximadamente equivalentes aos de seus homólogos masculinos (Parker, 2008; Galizzi, McBride, & Siboni, 2023).

No Brasil, segundo dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2022), o total de mulheres na profissão atingiu 43% em 2021, totalizando 224.184 profissionais registradas. Esse dado representa um crescimento de 16% ao longo de 25 anos, sendo que em 1996 a representatividade feminina era de 27,45%. Contudo, no ambiente acadêmico contábil, a presença de mulheres diminuiu, ao passo que os níveis de educação aumentam (Silva, Avelino & Nascimento, 2021). De acordo com a CAPES (2022), considerando apenas os Programas de Pós-Graduação (PPG) *Stricto Sensu* (mestrado e doutorado) em contabilidade, as mulheres representam 43,94% do total de discentes, enquanto o número de docentes representa 26,71%. Infere-se assim que, na docência em PPGs a evolução feminina ainda é pequena, não tem proporcionalmente acompanhado o ritmo do aumento de estudantes.

O mundo acadêmico até algumas décadas atrás era predominantemente masculino, quando então as mulheres começaram a fazer sua presença cada vez mais sentida. No entanto, mesmo com os avanços das últimas décadas, o viés de gênero (i.e., preconceito, discriminação, desigualdades, violência e assédio) evidencia barreiras para as mulheres alcançarem o mercado



profissional e, na área acadêmica não é diferente. De acordo com o Censo da Educação Superior (IBGE, 2022), apesar da evolução da inserção das mulheres no ambiente acadêmico nacional, apenas 46,8% dos professores pertencentes às instituições de ensino superior (IES) são mulheres. Isto mostra que o número de docentes mulheres em contabilidade é menor do que a participação em outras áreas no geral.

Pesquisadores documentaram os vieses de gênero contra as mulheres na ciência e na academia (Nova, 2012; Silva, Avelino & Nascimento, 2021; Galizzi, McBride, & Siboni, 2023). Vieses como os preconceitos dão origem a crenças de *status* em relação ao gênero, em que os homens são frequentemente vistos com maior confiança em suas escolhas, habilidades e potencial e, mesmo quando critérios objetivos indicam desempenho equivalente, os homens são tipicamente julgados como mais competentes e com melhor desempenho. Haynes (2017) argumenta que, apesar do conceito de gênero ser relacionado tanto a homens quanto mulheres, muitas pesquisas acerca desse assunto se concentram na posição das mulheres, pois elas, como grupo, historicamente foram submetidas a maior discriminação e opressão. Por isso, é mais explorado na literatura contábil e de gênero, a concentração na posição das mulheres pela razão compreensível de que elas têm maior probabilidade de serem excluídas ou oprimidas (Broadbent & Kirkham, 2008; Haynes, 2017).

Com base neste contexto, este estudo visa compreender a percepção do viés de gênero no processo de construção de carreira acadêmica de professoras de PPGs em contabilidade. O viés de gênero é amplamente percebido como impactando negativamente as carreiras de profissionais de diversas áreas de atuação em contabilidade (Broadbent & Kirkham, 2008). Reconhecer essas questões é passo importante na promoção da equidade de gênero, e medidas concretas devem ser tomadas em todos os ambientes de prática para garantir que as mulheres recebam o mesmo apoio e recursos que seus colegas homens. Por isso, este estudo busca responder a problemática: a partir dos discursos e práticas do cotidiano, como são percebidos os vieses de gênero e como isso reflete na carreira acadêmica das docentes de PPGs em contabilidade? Com isso, pretende-se estender o quadro analítico da vida profissional e da carreira, baseando-se numa visão culturalista, organizacional e de gênero para examinar trabalho e carreira das mulheres no contexto de pós-graduação *stricto-sensu* brasileiro.

As interações pessoais estão subjacentes a parte da vida cotidiana de trabalho, tornando o ensino superior *stricto-sensu* um excelente laboratório para investigar o que os vieses de gênero podem produzir (Roos & Gatta, 2009; Silva, Avelino & Nascimento, 2021). Dentre tais interações, estão orientar alunos; envolver-se em pesquisas com colegas; ensinar; participar das reuniões do corpo docente e de comissões; avaliar manuscritos em periódicos/eventos etc. Assim, muito do que os docentes fazem envolve a aplicação de julgamentos subjetivos daqueles com quem interagem. É justamente nessas interações que os avaliadores podem recorrer a esquemas de gênero e/ou vieses personalistas (Roos & Gatta, 2009).

Essa investigação justifica-se sob diferentes perspectivas (teórica, empírica e social) e está em congruência há várias chamadas anteriores (Broadbent & Kirkham, 2008; Roos & Gatta, 2009; Nova, 2012; Haynes, 2017; Silva, Avelino & Nascimento, 2021; Galizzi, McBride, & Siboni, 2023) que reforçam a necessidade premente da comunidade acadêmica discutir com maior atenção essa temática. Sob a perspectiva teórica, Haynes (2017) argumenta que é preciso saber mais sobre as experiências de mulheres e homens sujeitos a construções e restrições sociais de gênero no seu cotidiano. Nesta pesquisa, abordar-se-á a perspectiva das mulheres do ambiente acadêmico de contabilidade, buscando estender investigações anteriores em contexto nacional, como a de Nova (2012) e Silva, Avelino e Nascimento (2021).

No tocante a perspectiva empírica, contribui-se para maior entendimento a respeito da carreira acadêmica e do processo de construção dos significados relacionados à docência das



profissionais que atuam nos PPGs de contabilidade (Broadbent & Kirkham, 2008; Lima & Araújo, 2019; Silva, Avelino & Nascimento, 2021). Ademais, a maioria das pesquisas contábeis sob a abordagem de gênero foram realizadas nas empresas *Big Four*, as quais são grandes entidades de serviços profissionais e configuram-se num local particularmente apropriado para a análise de processos e práticas que explicam a raridade das mulheres em altos cargos (Lupu, 2012). Assim, como nas grandes empresas de auditoria que são lugares onde as práticas contábeis emergem, tornam-se padronizadas e regulamentadas e nas quais as identidades profissionais são mediadas, formadas e transformadas (Lupu, 2012), acredita-se que na carreira acadêmica, principalmente das mulheres que estão em nível de docência *stricto-sensu* também apresentem certas características que tornam-nas atrativas para esta pesquisa.

Sob a perspectiva social, este estudo busca contribuir diretamente com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 (Igualdade de gênero), o qual busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar mulheres e meninas no campo acadêmico e científico e, também na área contábil. Isso porque, no que tange a desigualdade de gênero, o Brasil está em 94º lugar conforme *ranking* do Fórum Econômico Mundial (2022) em uma comparação de 146 países. Ademais, colabora-se indiretamente com o ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico) com vistas a promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos (Pacto Global Rede Brasil, 2022).

## 2 Referencial Teórico

### 2.1 Carreira acadêmica e gênero

A caracterização de carreira está contida em uma ordem de trabalho resultante de sucessivas experiências ao longo do tempo, permitindo compreendê-la como qualquer fio social que pertença a vida e a experiência de uma pessoa ao longo do tempo, na qual é convidada a interpretar diferentes papéis (Lopes, 2021). Portanto, a(s) carreira(s) de um indivíduo não são livres dos contextos sociais e respondem às contingências de situações sociais (Lopes, 2021).

O curso de graduação em Ciências Contábeis, no Brasil, possibilita ao concluinte várias opções de áreas de atuação e com isso a construção de diferentes carreiras. Dentre essas alternativas cita-se à carreira acadêmica, ou mais especificamente à docência como opção principal e/ou secundária. A docência como área de atuação profissional tem crescido sistematicamente com o passar do tempo, exigindo cada vez mais e melhor formação (mestrado e doutorado). Assim, nos últimos anos a área cresceu em número de professores e de profissionais titulados em mestrado e doutorado. De acordo com estatísticas do Censo da Educação Superior (IBGE, 2022), cerca de 46,8% dos docentes são mulheres, que atuam junto às instituições de ensino superior. Ao se observar os dados do mesmo período (2020-2021), referente aos discentes dos PPGs de mestrado e doutorado em contabilidade, identifica-se a participação de 43,94% de mulheres, do total de 2012 estudantes. Conforme dados da Capes (2022) referente aos PPGs (2020-2021), o número de mulheres atuantes nos programas representa 26,71% do total, representado por 148 mulheres, das quais 63 delas (11,38%), possuem formação de Doutorado em Contabilidade.

A carreira acadêmica contábil se dá em um espaço de liberdade intelectual, autonomia e interação entre professores e alunos, por meio da prática de atividades de ensino, pesquisa, extensão e administrativas em instituições de ensino superior (Lopes, 2021; Galizzi, McBride, & Siboni, 2023). Além dessas atividades ressalta-se outras como prestação de serviços internos e externos em instituições; atuação em comitês; coautoria de livros; atuação em grupos de





pesquisa, em consultorias, como representante de área em eventos científicos; participação de equipes editoriais etc.

No entanto, é necessário destacar que a área contábil é ainda estereotipada devido a predominância da presença do sexo masculino e devido a tal influência em desigualdades de gênero (Galizzi, McBride, & Siboni, 2023). Isso se dá devido a construção da contabilidade como prática social a qual privilegia o corpo fálico masculino porque promove concepções falocêntricas de economia, valor e ética, e seu discurso embute uma política sexual (Silva, Avelino & Nascimento, 2021). Nessa direção vale destacar que, o conceito de sexo é amplamente essencialista em relação à diferença biológica entre masculino e feminino, enquanto gênero é amplamente aceito como socialmente construído e informado por concepções sociais e culturalmente informadas de masculinidade e feminilidade (Oakley, 1985). Deste modo, gênero refere-se a uma construção social, baseada no sexo atribuído no nascimento, que a sociedade muitas vezes usa para estabelecer expectativas de como os indivíduos devem se comportar e quais papéis eles estão aptos a cumprir. Haynes (2017) argumenta que, apesar do conceito de gênero ser relacionado tanto a homens quanto a mulheres, muitas pesquisas acerca da temática se concentram na posição das mulheres, pois elas, como grupo, historicamente foram submetidas a mais discriminação e opressão.

Vale ressaltar que, há uma corrente da literatura organizacional sobre as carreiras das mulheres (Moss Kanter, 1977), a qual destaca as organizações como o nível de análise, pois elas são os locais do funcionamento institucional concreto. Argumenta-se que, as práticas e processos que visam atingir os objetivos organizacionais também produzem desigualdades de classe, gênero e raça. O teto de vidro para o avanço da carreira das mulheres é em grande parte resultado da colocação estrutural das mulheres dentro das organizações e das práticas que as desfavorecem (Silva, Avelino & Nascimento, 2021). E, isso pode ser observado na carreira acadêmica a partir da sub-representação das mulheres em cargos de liderança (Silva, Avelino & Nascimento, 2021; Galizzi, McBride, & Siboni, 2023), como coordenação, chefia, direção, reitorias etc. Ademais, pode ser observado em diferentes áreas de atuação da contabilidade e por isso a abordagem da temática gênero é importante.

## 2.2 Contabilidade e gênero

A contabilidade reflete e molda a realidade, e isso se aplica à conduta da profissão, bem como à prática contábil (Hines, 1988). Broadbent (1998) descreveu que a lógica que sustenta a prática da contabilidade é generificada, representando o conjunto de valores do masculino universal. A autora levantou questões substanciais acerca da natureza singular e de gênero dos valores embutidos na lógica contábil, que exclui conjuntos de valores múltiplos ou alternativos. Já Carmona e Ezzamel (2016) salientaram que, as tecnologias contábeis não são neutras em termos de gênero, mas são de gênero no sentido de que produzem divisões no trabalho. Ao fazer isso, as tecnologias contábeis tornam-se parte dos processos mais amplos de gênero, que são intrinsecamente dinâmicos e mudam com o tempo. Assim, as tecnologias contábeis também são generificadas na medida em que divisões de papéis socialmente sancionadas que diferenciam mulheres e homens em bases biológicas, por exemplo, são incorporadas ao vocabulário, medidas e imagens contábeis (Carmona & Ezzamel, 2016).

Evoluções foram percebidas nas últimas décadas, mas Broadbent e Kirkham (2008) argumentam que apesar do afluxo de mulheres, as hierarquias profissionais da contabilidade permanecem generificadas, com preponderância de homens nos níveis seniores, apesar dos esforços das empresas em direcionar políticas de apoio às mulheres. Dambrin e Lambert (2012) descrevem que, até que os estereótipos sejam desafiados, a desigualdade de gênero permanecerá, e que a realização de pesquisas críticas e reflexivas sobre gênero deve ser uma



luta contínua para melhorar a posição da representação das mulheres na profissão contábil como um todo.

Nessa direção, Broadbent e Kirkham (2008) questionaram por que a literatura dessa área ficou subdesenvolvida se, no ano de 1992, foi um período divisor de águas para a contabilidade e a pesquisa de gênero, pois o periódico *Accounting, Organizations and Society* publicou trabalhos pioneiros como de Kirkham (1992), Thane (1992) e Hines (1992). Mas o fato é que, ainda há a necessidade de mais pesquisas acerca da temática de contabilidade e gênero, especialmente, em âmbito acadêmico brasileiro. Nova (2012) e Galizzi, McBride e Siboni (2023) reforçam que a presença feminina no meio acadêmico contábil é pequena e as discussões sobre as mulheres nesses espaços têm sido pouco exploradas. A identificação da presença de fenômenos como *critical mass*, *role model*, *glass ceiling ou pipeline*, é um passo para contribuir com a modificação dessa realidade por meio da conscientização e da instituição de políticas de apoio. Recentemente, Silva, Avelino e Nascimento (2021) compararam as percepções de discentes e docentes acerca da discriminação de gênero no ambiente acadêmico contábil. Evidenciaram nos achados a ausência de mulheres em cargos de gestão das universidades; agressividade no trato voltado às mulheres acadêmicas; comentários sexistas como brincadeiras e discriminação quanto à orientação sexual. De modo geral, os autores perceberam a naturalização da desigualdade de gênero e, o modo como isto afeta as mulheres e os homens que se fazem alheios ao problema.

### 2.3 Equilíbrio entre vida profissional e pessoal

Estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018) evidenciam que a ONU está cada vez mais engajada em inserir as mulheres no mercado de trabalho, sendo previsto substancial crescimento até 2030. No campo da contabilidade, dados dos profissionais registrados junto ao CFC (2022), evidenciam o crescimento e a evolução da participação feminina, representando cerca de 43% do total de profissionais. Segundo o IBGE (2022), a taxa de ocupação das mulheres em 2019 era de 54,5% quando possuem filhos e, de 67,2% quando sem filhos, considerando a faixa etária de 25 a 49 anos. De forma ampla, com idade de 15 anos ou mais, a ocupação é de 54,5%, enquanto a taxa é de 73,7% para os homens. Esses dados são justificados pela inserção das mulheres em afazeres domésticos, considerando que a média semanal de ocupação é de 21,4 horas para as mulheres, enquanto a média de ocupação para os homens é de 11 horas. Ademais, quando observados os dados de remuneração constata-se maior desigualdade entre homens e mulheres (Silva, Avelino & Nascimento, 2021).

Esses números podem ser explicados por diferentes fatores, mas o principal, é a questão de que para mulheres é mais difícil ao estar no mercado de trabalho equilibrar vida profissional e pessoal. Aspectos relativos a este equilíbrio, entendido como a medida em que os indivíduos estão envolvidos e igualmente satisfeitos com os papéis profissionais e familiares, tem sido tratado na literatura como *work-life balance* e, tem sido discutido nas últimas décadas como um dos maiores desafios da sociedade moderna (Altoé, 2014; Rosa, 2021; Storm & Muhr, 2022).

Recentemente, Rosa (2021) evidenciou em uma revisão de literatura os principais temas em que a investigação de equilíbrio entre vida profissional e pessoal no mundo acadêmico tem incidido nos últimos anos: satisfação, bem-estar e desempenho dos colaboradores; papéis, escolhas e o conflito entre as demandas do trabalho e da família; maternidade, progressão na carreira e liderança; desafios do equilíbrio entre vida profissional e pessoal para acadêmicos em início de carreira; percepções e desempenho dos alunos; e políticas do empregador e cultura organizacional. Ressalte-se desses temas para a questão da maternidade, cujos trabalhos podem ser divididos em estudos que não discutem gênero ao investigar, por exemplo, como a gravidez transforma as mulheres acadêmicas por meio do olhar interno e das subjetividades da



instituição; pesquisas que colocam o gênero em contexto enquanto estuda como a falta de tempo dificulta o cumprimento das normas do trabalhador ideal e da boa mãe, como a divisão de trabalho por gênero é um princípio organizador da experiência das mulheres; e estudos inspirados por diferentes teorias feministas ao abordar a maternidade acadêmica. Em linhas gerais, o autor destaca que diversos estudos assumem uma postura crítica ao observar que a universidade é um local de trabalho masculino, concentrando-se nas normas estruturais e institucionais que interferem na capacidade das mulheres de equilibrar seus papéis profissionais e familiares e o mais recomendável é que as instituições acadêmicas revisem suas culturas.

### 3 Métodos

A pesquisa delinea-se como descritiva, com abordagem qualitativa, operacionalizada a partir de entrevistas semiestruturadas baseadas em um roteiro com 4 blocos: identificação da participante (elaboração própria); trajetória de formação e de inserção acadêmica (Lima & Araújo, 2019); contexto ambiental (interno e externo) de trabalho (Lopes, 2021) e; equilíbrio de vida profissional e pessoal (Broadbent & Kirkham, 2008; Altoé, 2014; Storm & Muhr, 2022). Ressalta-se que, a construção e validação do instrumento passou por todas as etapas metodologicamente recomendadas, pois foi inicialmente construído com base na literatura de apoio, depois revisado e discutido conjuntamente pelas autoras e, por fim, revisado e alterado por uma pesquisadora independente, especialista em metodologia científica.

Para realização das entrevistas, em outubro e novembro de 2022, primeiramente procedeu-se à identificação dos PPG em contabilidade no Brasil, na sequência realizou-se o levantamento dos professores permanentes, fase em que se identificaram 148 professoras. Destas, para a seleção das entrevistadas utilizou-se como critérios: ser docente permanente há pelo menos 1 ano; ser de diferentes PPG e de diferentes regiões geográficas do país; e ter formação de graduação e doutorado em contabilidade. Após a identificação das professoras, procedeu-se com os contatos iniciais via *e-mail* para agendamento e realização das entrevistas. Foram realizadas 9 entrevistas, todas gravadas em áudio e posteriormente transcritas. Subsequente a elaboração das transcrições enviou-se para as entrevistadas para confirmação, retificação e/ou complementação de conteúdo e, após o retorno, compuseram o *corpus* de análise desta pesquisa. As entrevistas foram realizadas por meio da plataforma *Microsoft Teams*. As características das entrevistas são descritas na Tabela 1.

**Tabela 1.** Dados das entrevistas

Identificação	Tempo de Docência(anos)	Tempo de Docência - PPG(anos)	Duração da entrevista
E1	7	4	1:29:40
E2	13	9	25:31
E3	13	4	1:42:54
E4	9	5	1:12:03
E5	9	7	1:07:03
E6	5	1	36:43
E7	8	7	41:21
E8	5	2	50:31
E9	8	4	1:15:35

Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados foram codificados relacionando-os às categorias previamente elaboradas. A análise dos dados se deu por meio da técnica de análise textual discursiva, aplicada em três etapas: (i) unitarização: desmontagem dos textos com exame em detalhes dos materiais,







**Tabela 2.** Evidências sobre a escolha da carreira docente

Entrevistada	Descrição
E1	“Minha escolha de carreira foi quando eu estava terminando a graduação, então de certa forma eu não queria parar de estudar. Eu queria fazer pesquisa, na verdade sempre tive interesse em pesquisa, não necessariamente na docência mais em fazer pesquisas”.
E2	“Eu peguei um projeto de monitoria na graduação que aí eu descobri que eu queria ser docente”.
E3	“Eu vim de família, pai, mãe que eram professores universitários [...] Qual caminho seguir? Se eu seguiria a carreira acadêmica, se seguiria em empresa privada ou se eu seguiria concurso público. Então na graduação, eu testei de tudo, eu fiz tudo que podia fazer para eu decidir. Agora eu sei que a minha formação doméstica, no caso, a minha família, eles me ajudaram muito nesse caminhar.”
E4	“Eu comecei a fazer iniciação científica, então sempre quis seguir por esse caminho de academia, então eu fui só nisso mesmo. Fiz iniciação científica a graduação inteira, depois mestrado, doutorado, tudo emendado, porque eu já tinha, já sabia que era isso que eu queria”.
E5	A docência sempre foi uma paixão. Assim desde muito cedo na minha vida [...] minha mãe conta que eu tinha lá 7, 8 anos e sempre falava que queria ser professora [...]”.
E6	“No último ano da graduação, eu senti muita vontade de realizar o mestrado, porque eu tinha professores que tinham recentemente terminado o mestrado e eu me identifiquei muito. Com isso e por conta do incentivo, inclusive desses professores, eu me inscrevi, [...] Fiz o mestrado, o doutorado e agora docente”.
E7	“Por conta do gosto pela pesquisa né, que me foi apresentada durante a graduação na verdade pela experiência do TCC, eu descobri a pesquisa naquele momento, digamos assim, e soube que o mestrado me possibilitaria continuar com a pesquisa e, além da pesquisa claro, o foco na docência”.
E8	“Ao final da graduação surgiu a oportunidade de ingressar no mestrado [...] A experiência como docente surgiu ao final do mestrado. Logo que eu terminei a graduação também eu não estava me sentindo feliz no ambiente de trabalho, Escritório de contabilidade [...] eu já estava pensando de pedir as contas, de ver outra coisa e fazer outra coisa da minha vida. Se não desse certo no mestrado, aí deu certo e gostei tanto que logo que eu terminei o mestrado eu engatei o doutorado”.
E9	“Depois de eu terminar ciências contábeis [...] Na hora que eu terminei fui convidada para lecionar [...] como eu tinha <i>Lato Sensu</i> , e interior sempre tem dificuldade de professores e tal. A coordenadora me convidou e eu aceitei. Aí como então eu estava lecionando [...] gostei resolvi dar uma guinada na carreira e eu achei que era necessário fazer o mestrado [...] falei já tô aqui, deixa eu fazer o doutorado também”.

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto a inserção das respondentes na docência, principalmente em nível de PPG, a E3 relembrou que “é recente a inserção das mulheres nos programas, então há aquele inconsciente coletivo em nível de pós no Brasil sobre a participação das mulheres”. Tal constatação é entendida, a princípio, pelo fato de o curso de ciências contábeis ser predominantemente atrelado, no decorrer de sua existência, à presença de discentes homens e que seguiram a carreira docente na graduação e PPG. E3 relata ainda “hoje já temos professoras mulheres nos programas, mas é um percentual mínimo. Cronologicamente melhorou muito de 2001 para agora 2022 a participação feminina”. Nessa perspectiva, E2 comentou que “quando eu entrei no departamento só haviam 2 mulheres, eu e mais uma professora”. Já E5 evidenciou que “atualmente nosso grupo possui mais mulheres. Foi natural a inserção pela necessidade do PPG em constituir um grupo de docentes doutores”. Esses excertos estão alinhados com dados da Capes (2022), de que as mulheres atualmente representam 26,71% do corpo docente dos PPGs de contabilidade, e com isso pode-se constatar que, a inserção feminina, apesar da realidade estar mudando, ainda é lenta.

A inserção de mulheres no PPG também exigiu persistência conforme comentou E3: “Hoje eu sou respeitada dentro do programa, mas foi um processo difícil, tanto é que demorou



muito para eu entrar”. E3 ainda pondera que esse processo de mulheres se inserirem em PPG e criar um nome, é mais trabalhoso do que para homens por entender que o nível de exigência ou esforço é maior. Já E2 tem uma percepção diferente e comenta que não há nenhuma restrição para as mulheres entrarem nos PPG, pois entende que é o currículo *lattes* que vai determinar a seleção.

Acerca das expectativas de carreira acadêmica enquanto pesquisadora e docente de PPG percebeu-se nas entrevistas que depende da realidade de cada uma, estando atrelada a atuar em diferentes ‘frentes’ ou em busca dos próprios objetivos de carreira. Nesse sentido, E3 comentou que procura não gerar muita expectativa, porque a expectativa é alinhada com a frustração. A respondente E5 salienta “eu sempre quis muito, eu sempre investi muito nisso e sempre foi uma grande paixão”, enquanto a E7 diz “eu me sinto bastante realizada, mas eu também tenho ciência de que os desafios são vários. Principalmente quando a gente põe na ponta do lápis as horas dedicadas para todas essas múltiplas funções e atividades. Não é bom nem botar na ponta do lápis porque a gente se assusta”.

De forma geral, destaca-se que no contexto da trajetória acadêmica das entrevistadas os anseios e as perspectivas com a docência ou pesquisa, conduziram-nas na busca por capacitação e, neste aspecto dedicaram tempo para a formação no mestrado e doutorado. Essa formação potencializou a inserção na docência do ensino superior e, posteriormente, no nível de PPG.

#### **4.2 Desenvolvimento da carreira e o ambiente de trabalho**

A partir da trajetória de vida das entrevistadas, destaca-se a convicção com a formação e o desejo de atuarem no ambiente do ensino e da pesquisa. É consenso que, durante o tempo de formação e desenvolvimento pessoal/profissional, ocorreu a consolidação dos interesses com o ambiente acadêmico, norteando as entrevistadas para as oportunidades de ingresso nos PPGs. Neste sentido, observou-se que as preocupações com a permanência nos PPGs (pelos critérios avaliativos especialmente), conduzem a dedicação e busca por reconhecimento entre seus pares. Percebeu-se também, a preocupação das respondentes com os aspectos relacionados às atribuições, as atividades e a necessidade de conciliar o ambiente profissional, as exigências dos PPGs com a vida pessoal e inclusive com a maternidade.

Outro ponto importante observado diz respeito a sensibilidade quanto a responsabilidade com os aspectos da formação dos indivíduos. A esse respeito E9 indica que “apesar do volume de trabalho ser grande [...] o resultado na vida dos alunos acaba sendo um combustível que vai motivando dia a dia” e, embora exista sobrecarga de tarefas sente-se satisfeita com os resultados. Outras participantes também reforçaram a importância do papel que exercem na formação de seus estudantes e de também perceberem, de forma geral, as professoras mulheres sobrecarregadas por agregarem diversas tarefas e funções aliadas à docência.

Com vistas a entender as diversas facetas da atuação profissional feminina, questionou-se a elas suas percepções acerca do ambiente de trabalho acadêmico, especialmente, no nível de PPG. Sob essa perspectiva, as respondentes agregaram percepções sobre a postura “muitas mulheres para crescer no ambiente acadêmico da contabilidade precisam se impor, assumem uma postura masculina para conseguir ter voz e presença, e muitas vezes são criticadas pelos pares” (E1). Outras respondentes (E1, E3, E4, E6, E9), percebem certo distanciamento de alguns colegas e relatam a necessidade de maior engajamento dos grupos de trabalho vinculados aos PPGs, por exemplo: (i) E1 “eu acho que não tem trabalho em equipe. A gente tem tentado desenvolver ações bem pontuais. Mas é muito individual de certa forma tem-se construído algumas pontes, mas isso ainda é frágil”; (ii) E3 complementa que “aprendi ao longo do tempo que as amizades não podem ser misturadas dentro do ambiente acadêmico”; (iii) E4 adiciona



que “a interação é reduzida, o trabalho em equipe é bem deficitário”; (iv) E6 reforça que há um certo distanciamento, dentro do ambiente de trabalho entre homens, até porque na sua linha de pesquisa é a única mulher; (v) e, por fim, a E9 comenta “percebo as equipes divididas, por vezes, no setor público pessoas fazem o mínimo para a continuidade do seu cargo. Falta comprometimento, até mesmo em relação aos projetos dos colegas”.

Quanto as interações das entrevistadas com seus pares, em especial homens, alguns relatos refletem a necessidade de melhorias. Por exemplo, E1 indica que “em relação aos orientandos a designação não é clara, não sei exatamente se isso se deve a eu ser mulher. Mas, o processo é, os melhores ficam com a comissão e o restante é dividido”. Na mesma linha, E4 indicou que “no começo da carreira não tinha escolha em relação aos orientados. Os melhores ficam com os professores do colegiado que escolhiam e direcionavam as orientações.” Sob outro ângulo, a E6 agregou que “com relação às atividades, divisão de tarefas, há uma preocupação em não sobrecarregar somente um professor. Mas com relação à pesquisa e compartilhamento de informações ainda percebo o distanciamento com os homens”. Neste mesmo sentido, E8 reflete que “as expectativas são muitas, por vezes, bastante frustradas”. Na linha que atua (Finanças), os homens teoricamente se sobressaem e predominam, e por isso sente falta da inserção de mais mulheres nessa linha de pesquisa e campo de publicações. Especificamente em relação às publicações, sua maior frustração refere-se às avaliações de periódicos pois percebe que “quando existe a participação de uma pessoa masculina de alto impacto, o processo de avaliação ocorre de uma forma diferenciada”, diferentemente de quando seus estudos não têm essa presença. E4 também percebe que o trabalho de professores homens tende a ser mais valorizado, pelo menos em algumas áreas de conhecimento. Essa percepção é reforçada pelo argumento “[...] aqui o pessoal de finanças, parece que os pares veem os trabalhos deles como coisas mais relevantes do que alguém que pesquisa na área de educação, por exemplo. E coincidentemente tem muito mais homens trabalhando nessas áreas de Finanças do que mulheres”.

Para relacionar o contexto da atuação acadêmica com o ambiente organizacional, questionou-se as entrevistadas em relação aos desafios vivenciados pelas mulheres nos ambientes corporativos. Constatou-se que elas percebem similaridades, por exemplo, E1 evidencia que “a dificuldade em crescer, de conquistar os estágios dentro de uma carreira é bem similar. Também acredito que as mulheres em espaços corporativos são desacreditadas, como muitas vezes na academia”. E3 percebe que “valorizam um professor homem em detrimento de uma professora mulher que está entrando na carreira. Você vê isso, às vezes até das próprias mulheres. Você vê o preconceito estrutural e sociológico mesmo”. E7 indica que já ouviu experiências e relatos não só de professoras, mas de mulheres que no ambiente corporativo se depararam com situações de distinção de gênero. Para a E9, a essência do que acontece não tem distinção, são os mesmos dilemas principalmente em relação às atribuições da mulher e a maternidade. E4 corrobora este entendimento indicando que “as mulheres do meio empresarial enfrentam de uma forma mais nítida, mais visível, até mesmo em IES privadas vejo que o negócio é mais visível do que nas universidades públicas”. E5 destaca que “no ambiente acadêmico existe mais espaço, diferente de outros ambientes, como em entidades de classe ou conselhos”. Neste sentido, E6 complementa que “no ambiente profissional, em escritórios de contabilidade especialmente, a maioria são homens e a gestão é masculina, inclusive as perspectivas de crescimento podem ser limitadas para as mulheres. [...] Aos poucos, as mulheres estão chegando, e nas IES tem maior inclusão do que em outras áreas profissionais”. Por fim, E8 ressalta um aspecto importante de que, na universidade não existe distinção de gênero nos critérios de avaliação, diferentemente das empresas. Destaca que na academia as mulheres ainda estão sendo omissas, precisam tomar lugar de destaque e se desafiar nas inserções.





Para sintetizar as similaridades identificadas como consenso entre as respondentes considerando as perspectivas de formação profissional e o contexto do ambiente interno de atuação profissional, apresenta-se Tabela 3.

**Tabela 3.** Singularidades das percepções sobre o ambiente interno

Perspectivas	Singularidades
Da trajetória da formação	- Formação em Contabilidade (graduação, mestrado e doutorado). - Interesse pela pesquisa e pela docência.
Do ambiente de trabalho	- A inserção ocorre pela demanda/necessidade do PPG, mediante Editais. - A presença/inserção das mulheres é recente e relativamente menor que a dos homens, na maioria dos PPGs.
Da inserção profissional	- Sentir-se ouvida, respeitada e valorizada. - Além das exigências de produtividade, as relações podem não favorecer o desempenho.
De gênero	- A maternidade é vista/entendida como um período improdutivo pelos pares. - Ocorrem situações e vivências discriminatórias em relação ao gênero.

Fonte: Dados da pesquisa.

Percebe-se a partir dos relatos e das distintas histórias de vida, cada qual com diversos desafios, como o de conciliar as atribuições e responsabilidades da maternidade, ou às escolhas de adiar ou refletir acerca do papel e o espaço da maternidade frente às atribuições da vida profissional. Embora o ambiente de trabalho seja predominantemente masculino, e existam critérios de avaliação independentes da condição de gênero, as mulheres percebem situações nas quais o gênero masculino se beneficia dos espaços de interação e visibilidade. No entanto, também constatou-se a dedicação, a determinação, a confiança e a vontade de participar, de construir e servir de exemplo para outras mulheres. As participantes percebem a importância do seu papel frente aos desafios do ambiente acadêmico e no processo de ensino-aprendizagem e, isso, aos poucos pode ir mudando para um contexto menos generificado da área.

### 4.3 Desempenho profissional e expectativas de carreira

No ambiente acadêmico de pós-graduação *stricto-sensu* os profissionais são continuamente submetidos a práticas avaliativas que visam avaliar e mensurar seus desempenhos (avaliação de desempenho institucional, da CAPES, das agências de fomento etc.). Por meio dessas técnicas disciplinares os indivíduos não são apenas homogeneizados, mas individualizados e tornados visíveis por procedimentos que medem as diferenças individuais com a norma ou padrão (Lupu, 2012) mas, em sua maioria não levam em consideração, por exemplo, se uma mulher é mãe ou não, o que pode impactar em seu desempenho.

No tocante as práticas avaliativas, observou-se a partir dos relatos que ocorrem com base em critérios objetivos, tanto para homens quanto para mulheres nas diferentes IES. Sobre as práticas avaliativas institucionais E9 comenta que “[...] elas são hegemônicas, pelo menos aqui. É, eu não lembro de nenhum campo ali na avaliação que a gente consiga colocar coisas particulares, específicas da mulher, como maternidade”. No caso dos PPGs, existem os quesitos avaliativos estabelecidos para permanência enquanto docente permanente e/ou colaborador. Sobre isso, E4 comenta que na avaliação institucional “os critérios de avaliação são também muito nesse sentido de quantidade. Você tem que publicar tantos artigos na revista para pedir o reconhecimento, tantos A1, A2 (...)”. Nesse sentido, observa-se pelas falas que as mulheres tendem a buscar uma pontuação superior à mínima exigida, um exemplo, é o comentário de E5 “eu sempre atendi com folga significativa todos os pré-requisitos de progressão. Eu nunca tive dificuldade de atingir isso, mas vejo que alguns colegas ficam ali no limite do limite porque não são comprometidos, não se envolvem”.





Quanto à avaliação da CAPES, percebe-se, de forma unânime nos discursos das respondentes, que ela se apresenta de forma mais exigente. Para a E2 “a CAPES é uma agência, que tem seu sistema de avaliação já bem regulamentado. E é bem severo no que diz respeito a apresentação de resultados. E ela efetivamente causa um certo estresse”. Esse estresse pode estar associado ao que E4 comentou “sempre priorizaram muito mais a quantidade de coisas do que a qualidade do que você faz. E isso tem não só prejudicando a qualidade do nosso trabalho, mas também tem prejudicado a saúde dos nossos alunos”.

Outra unanimidade nos discursos em relação às práticas avaliativas, seja institucional ou da CAPES, é a questão da maternidade. De forma geral, as respondentes comentaram que na IES em que estão vinculadas o que se tem é a licença maternidade, que é um direito garantido por lei, porém, o impacto na produção docente desta licença e do fato de ser mãe e das novas demandas, não são considerados nas avaliações. Nesta direção, E1 comenta que “ficar de licença maternidade, perder 6 meses, isso não é problema de quem está avaliando. Isso eu vejo de forma geral como um todo, isso não é considerado, mas você é cobrada por ela”.

Dentre alguns relatos, houve o consenso de que foi percebido alguns movimentos ou ações de melhorias nesse sentido nos últimos tempos coadunando com os achados de Silva, Avelino e Nascimento (2021). As respondentes E6 e E7 comentaram que internamente nas IES estão sendo discutidas propostas quanto a maternidade, licença maternidade e tempo de afastamento considerando uma condição que flexibiliza o tempo, a avaliação para credenciamento no programa, e para ascensão na questão salarial. E a CAPES, recentemente, adotou uma ponderação quanto a isso, porém ainda não se conhece na realidade como isso vai impactar, conforme comentou E9. Por fim, cabe destacar uma ponderação feita por uma respondente relacionada com casos delicados, como gravidez de risco ou partos prematuros, que exigem uma atuação diferente da mulher e que também impactam em seus resultados pois, muitas vezes, são situações não previstas (E7).

Outro ponto investigado foi quanto ao cumprimento das expectativas de carreira acadêmica na Pós-graduação, e identificou-se de forma geral, a satisfação das entrevistadas, inclusive porque reconhecem que ainda são poucas aquelas que conseguem chegar na mesma condição que ocupam. E7 destaca que se sente “bastante realizada, embora os desafios sejam inúmeros, especialmente em relação às horas dedicadas para todas essas múltiplas funções, atividades e atribuições de um PPG”. Enquanto E5, reflete que sempre investiu muito na carreira, sua paixão. Entende que a colheita foi maravilhosa, atendeu suas expectativas. Todavia, atualmente não consegue mais viver a universidade naquele nível de profundidade que vivia antes da maternidade. Não consegue dar mais as respostas na mesma velocidade, mas foi uma escolha bem planejada. Por sua vez, E6 indica que em relação às oportunidades e inserções está satisfeita, porque a conclusão do seu doutorado é recente. Enquanto, E9 pondera que satisfeita não sabe indicar, precisa refletir. Mas reconhece que tem tentado fazer o melhor e que a pós-graduação lhe possibilita, o ensino, a pesquisa e a extensão.

#### **4.4 Ambiente acadêmico geral e equilíbrio de vida pessoal e profissional**

Em relação as facilidades e/ou dificuldades de inserção das docentes ao ambiente acadêmico geral, especificamente, em termos de ascensão a cargos de representatividade da área em eventos e periódicos ou perspectivas de crescimento foi possível identificar os elementos “quem indica” (E2; E5); redes de contatos (E2; E3; E4); competência e habilidade (E7; E8). As dificuldades aparecem a depender das regiões do Brasil onde o PPG se localiza e das parcerias entre PPGs (E3). Observa-se a dificuldade de a mulher ser ouvida (E1); o fato de sua voz ser silenciada (E9) e; de não ter eco para abrir espaço (E1). O que remete a reflexão se é um “estigma que nós mesmos trazemos, algo que está enraizado, de que a gente tem que



esperar um homem tomar frente” (E7) ou, se falta as mulheres iniciativas pois “elas ainda estão sendo muito omissas, em relação aos homens” (E8). E7 complementa que “as oportunidades estão ali, mas às vezes, seja até uma meia culpa nossa de não brigar por elas, de nos colocarmos à disposição” fazendo com que essa “pouca representatividade de mulheres intimide outras mulheres a terem iniciativas” (E9).

Em relação aos eventos da área como congressos nacionais e internacionais, E8 argumenta que as mulheres também ainda não possuem destaque, e não é pelo potencial, mas pelas oportunidades, pois, por vezes, não são convidadas. Os homens de forma geral estão na liderança. Com percepção contrária, E7 relata com base em suas experiências as iniciativas envolvendo coordenação de eventos, revistas, e a própria ANPCONT sempre se mostraram bastante abertos nesses espaços possibilitando a participação mais ativa nessas frentes. Com isso, E7 julga que seja mais uma questão relacionada a competência, ou a um momento, a uma habilidade que talvez o pesquisador tenha e que aquela instituição ou evento precisa ou gostaria de ter. Em complemento a E4 diz que ter bons *networkings* podem fazer a diferença para acessar maiores representatividades em congressos, revistas, associações de classe etc.

Um outro ponto abordado foi no tocante ao contexto do equilíbrio (ou de sua busca) para as demandas profissionais e pessoais. Aspectos relativos ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, entendido como a medida em que os indivíduos estão envolvidos e igualmente satisfeitos com os papéis profissionais e familiares (Altoé, 2014; Rosa, 2021; Storm & Muhr, 2022), tem sido preocupações recorrentes entre as mulheres. A este respeito observou-se entre as respondentes as preocupações com a gestão do tempo, as demandas operacionais, a necessidade de colaboração com avaliações, periódicos, editoriais, eventos/congressos, além das demandas internas com orientações e aulas. Ademais, observa-se que algumas mulheres estão buscando espaço, consolidação na carreira e atender as expectativas dos PPGs, e por vezes, indicam dificuldades de “tempo” para as demandas pessoais.

Nesse engajamento entre crescimento pessoal e profissional, E1 indica estar envolvida por aspectos “Mais profissional. Com uma certa culpa, mas é mais profissional.” E2 esclarece que “tem coisas que simplesmente não tem como deixar de fazer. Então isso faz parte da rotina e o que acaba, quer queira quer não, tomando todo o espaço de tempo que sobra, digamos assim, dar conta da rotina interna da casa, da minha filha”. A E4 também corrobora, destacando que “adiiei a maternidade por muito tempo porque sabia que isso ia ter alguma consequência para minha carreira”. Por sua vez a E8, também esclarece que “eu foco muito mais no profissional do que no pessoal e eu acho que deveria ser uma junção dos 2. Eu ainda falho muito na questão pessoal, mas na profissional eu dou o máximo”. Essa questão de não conseguir equilibrar e dar mais foco no aspecto profissional percebeu-se de forma mais latente nas respondentes que ainda não vivenciaram a maternidade (E4, E6, E8, E9).

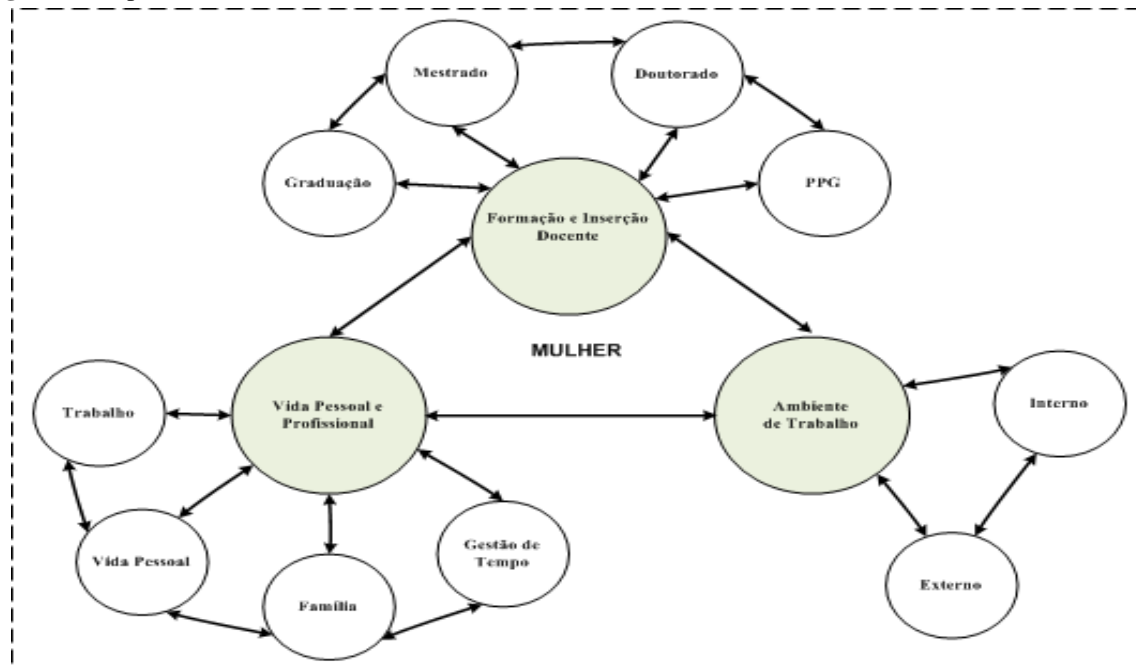
Na busca do equilíbrio vida pessoal e profissional algumas justificaram a dificuldade ser maior para a mulher confirmando achados de pesquisas anteriores (Altoé, 2014; Rosa, 2021; Storm & Muhr, 2022). Para a E6, a justificativa pode ter relação com o perfil da mulher que por vezes ter maiores responsabilidades com a família e por entender “que a mulher é sempre muito mais preocupada, mais detalhista e tem um cuidado maior. Por sua vez, a E3 argumenta que de uma forma geral, percebe que precisa ter muita força interior e saber muito o que quer, pois “(...) a mulher, tem que trabalhar e ela tem as questões de casa e equilibrar não é fácil, especialmente, se tiverem filhos. Já sofri preconceito por ser mulher, por ser Nordestina, por ter esse meu jeito muito assertivo”.

Para concluir, apresenta-se na Figura 2, de forma geral as percepções de gênero e seu reflexo na carreira acadêmica de mulheres docentes de PPGs em contabilidade. Entre as



perspectivas e desafios, remete-se a docente mulher que constroem sua trajetória a partir de diversos contextos, entre os quais os desafios do equilíbrio da vida profissional e pessoal.

**Figura 2.** Mapa conceitual - síntese



Fonte: Dados da pesquisa.

## 5 Considerações Finais

Neste estudo o objetivo foi compreender como são percebidos os vieses de gênero e seu reflexo na carreira acadêmica de docentes de PPGs em contabilidade. Observa-se que a docência como área de atuação da profissão contábil é uma opção a ser avaliada como atividade por aqueles que ingressam na Ciência Contábil, que possui vantagens e desvantagens, assim como perspectivas e desafios (Marion, 2001). Ao refletir sobre tal aspecto remete-se a docente mulher que, por elementos históricos da sociedade e da profissão, deparam-se com situações discriminatórias, quer sejam escancaradas ou mais sutis (Nova, 2012; Silva, Avelino & Nascimento, 2021).

Neste estudo, foram descortinados vieses percebidos pelas investigadas que guardam relação, por vezes, de forma sutil em suas atuações acadêmicas. Um exemplo, é em parcerias de pesquisas com homens que em alguns casos normalmente são convidadas para contribuir em tarefas e responsabilidades operacionais. Ou, ainda, se veem na situação de convidar homens para coautorias em publicações cujas submissões anteriores do mesmo material somente com autoras, foi recusada. Também foram percebidos vieses em relação a restrições nas escolhas de orientandos, como também serem subestimadas entre pares homens, apesar de serem mais produtivas em termos de resultados e contribuições para o PPG. Além de discriminações em discursos e atitudes por serem ou quererem ser mães. Tais vieses, uma vez percebidos ou sentidos impactaram na carreira das docentes pois se tornaram explícitos em seus discursos quando questionadas. No entanto, não é possível afirmar que há convergência de percepções das respondentes dado que cinco enxergam esses vieses e outras quatro não. Porém, pode-se



supor que o ambiente e a cultura do PPG influenciaram nos discursos, como também a história de vida e trajetória de formação e inserção das docentes.

O estudo tem contribuições empíricas a partir de reflexões das experiências das docentes a respeito de situações, tidas como normais, mas que refletem tanto em sua carreira como de outras docentes (Broadbent & Kirkham, 2008; Lima & Araújo, 2019; Silva, Avelino & Nascimento, 2021). Caracterizam-se os resultados como um despertar de interesses por mudanças do cenário de um campo de atuação profissional com predominância da presença de homens, com estereótipos e desigualdades de gênero, discriminação e opressão, vieses, por vezes decorrentes do patriarcado social. Além de despertar para o papel da representatividade das mulheres como forma também de contribuir com mudanças para suas carreiras.

Como limitações da pesquisa destaca-se primeiramente que não se investigou as docentes de formações em diferentes áreas de conhecimento e que atuam nos PPG de contabilidade. Dada a proporção relativamente substancial de professoras com mestrado e doutorado em outros cursos, pode-se conjecturar que tenham visões diferentes das profissionais aqui entrevistadas. Em segundo, devido as escolhas teórico-metodológicas selecionou-se apenas um pequeno número de participantes e, portanto, os achados podem não ser generalizáveis, mesmo que a amostra represente as características das situações vivenciadas pelas mulheres em atuação acadêmica. Terceiro, ao ser uma pesquisa de caráter qualitativo pode estar presente os vieses das respondentes como também das pesquisadoras apesar dos cuidados tomados quanto a validade e confiabilidade da investigação.

Apesar das limitações descritas, acredita-se que os resultados sugerem a necessidade de mais estudos sobre essa questão, bem como mudanças urgentes e sistêmicas para apoiar as mulheres. Essas mudanças devem incluir esforços para garantir: igualdade de oportunidades de avanço e promoção para as mulheres na área contábil; representação igualitária de mulheres na liderança no meio acadêmico e científico etc. Ademais, dentre outras possibilidades de pesquisas de gênero em contabilidade pode-se destacar: as diferenças de gênero (na liderança acadêmica; na prática privada; entre revisores de periódicos etc.); o impacto das normas de gênero no progresso de carreira (diminuição desempenho, pós maternidade); impacto da gravidez e licença parental na progressão de carreira; impacto da criação dos filhos e responsabilidades domésticas na progressão na carreira etc.

## Referências

- Broadbent, J. (1998). The gendered nature of “accounting logic”: pointers to an accounting that encompasses multiple values. *Critical Perspectives on Accounting*, 9(3), 267-297. <https://doi.org/10.1006/cpac.1997.0158>
- Broadbent, J., & Kirkham, L. (2008). Glass ceilings, glass cliffs or new worlds? Revisiting gender and accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 465-473. <https://doi.org/10.1108/09513570810872888>
- Carmona, S., & Ezzamel, M. (2016). Accounting and lived experience in the gendered workplace. *Accounting, Organizations and Society*, 49, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2015.11.004>
- Conselho Federal de Contabilidade - CFC. (2022). *Empoderamento das mulheres na contabilidade*. Recuperado de <https://cfc.org.br/noticias/o-empoderamento-das-mulheres-na-contabilidade/>
- Dambrin, C., & Lambert, C. (2012). Who is she and who are we? A reflexive journey in research into the rarity of women in the highest ranks of accountancy. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(1), 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2011.06.006>





- Galizzi, G., McBride, K., & Siboni, B. (2023). Patriarchy persists: Experiences of barriers to women's career progression in Italian accounting academia. *Critical Perspectives on Accounting*, 102625. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2023.102625>
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004>
- Hines, R. D. (1988). Financial accounting: in communicating reality, we construct reality. *Accounting, Organizations and Society*, 13(3), 251-261. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(88\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0361-3682(88)90003-7)
- Lima, J. P. R., & Araújo, A. M. P. (2019). Tornando-se Professor: Análise do processo de construção da identidade docente dos professores de contabilidade. *Advances in Scientific & Applied Accounting*, 12(2). <https://dx.doi.org/10.14392/asaa.2019120204>
- Lopes, I. F. (2021). *Experiências socioacadêmicas e expectativas para a carreira acadêmica de pós-graduandos em contabilidade das gerações Y e Z: uma discussão à luz da modernidade líquida*. Tese de Doutorado (Universidade Federal do Paraná). Recuperado em <<https://hdl.handle.net/1884/74258>>.
- Lupu, I. (2012). Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. *Critical perspectives on accounting*, 23(4-5), 351-369. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2012.01.003>
- Marion, J. C. (2001). *O ensino da contabilidade*. 2. ed. São Paulo: Atlas.
- Moraes, R. (2003). Uma tempestade de luz: a compreensão possibilitada pela análise textual discursiva. *Ciência & Educação*, 9(2), 191-211. <https://doi.org/10.1590/S1516-73132003000200004>
- Nova, S. P. C. C. (2012). Impactos de mestrados especiais em Contabilidade na trajetória de seus egressos: um olhar especial para gênero. *Revista Contabilidade e Controladoria*, 4(3). <http://dx.doi.org/10.5380/rcc.v4i3.29952>
- Oakley, A. (1985). *Sex, gender and society*. (2<sup>nd</sup> ed.). Gower Publishing, Aldershot.
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) (2022). Recuperado de <<https://www.pactoglobal.org.br/ods>>
- Parker, L. D. (2008). Strategic management and accounting processes: acknowledging gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 611-631. <https://doi.org/10.1108/09513570810872941>
- Roos, P. A., & Gatta, M. L. (2009). Gender (in) equity in the academy: Subtle mechanisms and the production of inequality. *Research in Social Stratification and Mobility*, 27(3), 177-200. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2009.04.005>
- Rosa, R. (2021). The trouble with 'work-life balance' in neoliberal academia: A systematic and critical review. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 55-73. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1933926>
- Silva, I. T. A., Avelino, B. C., & Nascimento, E. M. (2021). Gênero e o ambiente acadêmico contábil: percepções de docentes e de discentes sobre a trajetória das mulheres. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, 11(1), 73-93. <https://www.doi.org/10.18028/rgfc.v11i1.8992>
- Storm, K. I. L., & Muhr, S. L. (2022). Work-life balance as gaslighting: Exploring repressive care in female accountants' careers. *Critical Perspectives on Accounting*, (In press), 102484. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2022.102484>
- World Economic Forum (2022). *Global Gender Gap Report*. Recuperado em [https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2022/08/World-Economic-Forum\\_GGGR\\_2022.pdf](https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2022/08/World-Economic-Forum_GGGR_2022.pdf).