



95

MULHERES NA CONTABILIDADE: GÊNERO EM (DES)IGUALDADE NO CONTEXTO ACADÊMICO

Mestre/MSc. Isis Tamara Alves da Silva [ORCID iD](#), Doutor/Ph.D. Bruna Camargos Avelino [ORCID iD](#)

Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brazil

Mestre/MSc. Isis Tamara Alves da Silva

[0000-0003-1002-0788](#)

Doutor/Ph.D. Bruna Camargos Avelino

[0000-0001-8958-8725](#)

Programa de Pós-Graduação/Course

Programa de Pós-graduação em Controladoria e Contabilidade

Resumo/Abstract

Este estudo teve como objetivo evidenciar quais tipos de desigualdades de gênero estão presentes na trajetória de mulheres no ambiente acadêmico conforme a visão de docentes e de discentes de curso de pós-graduação stricto sensu em Contabilidade oferecidos por IES públicas brasileiras. Por meio de entrevistas, realizadas com duas discentes e com seis docentes, verificou-se aspectos como: ausência de mulheres em cargos de gestão dentro das universidades; agressividade no trato voltado às mulheres acadêmicas; comentários sexistas como “brincadeiras” e situações de mansplaining e manterrupting. Os discursos obtidos a partir das entrevistas demonstraram a naturalização das desigualdades e de seus efeitos perniciosos, num contexto cultural notadamente machista e patriarcal. A principal importância e alcance dos resultados dizem respeito ao tema penhasco de vidro e à sua detecção como tipo de desigualdade de gênero enfrentada no contexto das respondentes dessa pesquisa, fenômeno pouco tratado na literatura brasileira no universo acadêmico, especialmente na área Contábil.

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



MULHERES NA CONTABILIDADE: GÊNERO EM (DES)IGUALDADE NO CONTEXTO ACADÊMICO

RESUMO

Este estudo teve como objetivo evidenciar quais tipos de desigualdades de gênero estão presentes na trajetória de mulheres no ambiente acadêmico conforme a visão de docentes e de discentes de curso de pós-graduação *stricto sensu* em Contabilidade oferecidos por IES públicas brasileiras. Por meio de entrevistas, realizadas com duas discentes e com seis docentes, verificou-se aspectos como: ausência de mulheres em cargos de gestão dentro das universidades; agressividade no trato voltado às mulheres acadêmicas; comentários sexistas como “brincadeiras” e situações de *mansplaining e maninterrupting*. Os discursos obtidos a partir das entrevistas demonstraram a naturalização das desigualdades e de seus efeitos perniciosos, num contexto cultural notadamente machista e patriarcal. A principal importância e alcance dos resultados dizem respeito ao tema *penhasco de vidro* e à sua detecção como tipo de desigualdade de gênero enfrentada no contexto das respondentes dessa pesquisa, fenômeno pouco tratado na literatura brasileira no universo acadêmico, especialmente na área Contábil.

Palavras-chave: Discriminação. Contabilidade. Gênero. Mulheres. Pós-Graduação.

1 INTRODUÇÃO

Embora as mulheres representem quase metade da força de trabalho nas nações mais desenvolvidas (PewResearch Center, 2017), existem ainda muitos desequilíbrios de gênero, de modo que elas permanecem drasticamente subrepresentadas em ocupações tradicionalmente exercidas por homens (*United States Bureau of Labor Statistics*, 2017).

Sobre a diferença salarial entre homens e mulheres nos Estados Unidos, por exemplo, um levantamento mostrou que as mulheres obtêm menor rendimento em comparação aos homens em 439 das 449 profissões analisadas e esse desequilíbrio é ainda maior em termos globais (*The Wall Street Journal*, 2016). Segundo o relatório Global da Defasagem de Gênero 2016, produzido pelo Fórum Econômico Mundial (FEM), pode levar até 170 anos para se alcançar a igualdade econômica entre mulheres e homens; os avanços podem ser contidos por efeito dos desequilíbrios nos salários e na atuação no mercado de trabalho (CAPES, 2018).

No Brasil, as mulheres ainda enfrentam restrições ao acesso profissional, além de condições desiguais de emprego e salário (Silva, 2016). Os indicadores do mercado de trabalho brasileiro, em sua maioria, revelam a hierarquia estagnada na qual os homens brancos se concentram no topo e continuam auferindo maior rendimento (Ipea, 2017). Mesmo com os avanços das últimas décadas, o viés de gênero evidencia as barreiras para as mulheres alcançarem o mercado profissional.

Em relação à profissão contábil, ainda que ela tenha contado nos últimos anos com maior participação feminina, tendo em vista que aproximadamente 54% dos contadores profissionais ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade são do gênero masculino e 46% são do gênero feminino, os lugares de poder, como a presidência do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e os cargos de conselheiros efetivos são majoritariamente ocupados por homens (CFC, 2019).

No contexto acadêmico contábil, apesar do aumento da participação de mulheres na graduação nos anos de 2010 a 2016, existe maioria masculina na pós-graduação



(Bernd, Anzilago & Beuren, 2017). Nota-se que na área contábil a proporção de mulheres diminui na pós-graduação e na docência (Nganga, Gouveia, & Casa Nova, 2018). Observando-se a composição de docentes da área de Contabilidade, as professoras representam não mais que 36% do corpo docente da graduação e 25% da pós-graduação (Nganga *et al.*, 2018).

As mulheres nos programas de pós-graduação em Contabilidade passam por situações de estresse e de pressão, tendo que se reafirmarem em um ambiente que antes era predominantemente masculino (Lima, Vendramin & Casa Nova, 2017). As desigualdades também dizem respeito às diferenças de condições e oportunidades em função do gênero, desde o ingresso até a permanência das profissionais, bem como às formas como são estruturados os processos de promoção e de progressão na carreira (Silva, 2016).

Tendo em vista o cenário retratado, este estudo visa responder a seguinte questão: Quais são os tipos de desigualdades de gênero presentes na trajetória de mulheres no ambiente acadêmico conforme a visão de docentes e de discentes de cursos de pós-graduação *stricto sensu* em Contabilidade oferecidos por IES públicas brasileiras? Conseqüentemente, o principal propósito desta pesquisa foi evidenciar quais tipos de desigualdades de gênero estão presentes na trajetória de mulheres no ambiente acadêmico conforme a visão de docentes e de discentes de cursos de pós-graduação *stricto sensu* em Contabilidade oferecidos por IES públicas brasileiras.

Este trabalho busca fornecer elementos para sustentar discussões e debates que podem levar à elaboração de políticas e programas que considerem a discriminação de gênero nas IES. Os traços culturais e sociais marcadamente brasileiros, como o machismo e a misoginia, conferem ao debate relevância e parte da compreensão de que as estruturas desiguais são mutáveis. Assim, o mapeamento dos tipos de desigualdades de gênero presentes na academia torna possível a elaboração de planos e estratégias contra os processos díspares de obliteração da participação, do trabalho e da produção de conhecimento das mulheres.

2 REVISÃO DA LITERATURA

A palavra *gênero* apareceu inicialmente entre as feministas americanas, quando da intenção de enfatizar o caráter fundamentalmente social das diferenças, baseadas no sexo, que dão significado às relações de poder (Scott, 1995). Dessa forma, as feministas foram as responsáveis pelo uso do termo gênero referindo-se às relações sociais e de poder entre homens e mulheres na organização da sociedade. A análise das desigualdades de gênero é considerada uma área fértil das Ciências Sociais para se estudar a diferença, bem como as relações socialmente criadas entre sexo e gênero. Esta pesquisa segue a proposta de afastar das Ciências Sociais a ideia do determinismo biológico e orientá-lo para a perspectiva cultural e social (Moore, 1997).

A desigualdade de gênero destaca-se entre as disparidades encontradas, por exemplo, na carreira acadêmica (Dias & Sá, 2012). Em relação aos aspectos da discriminação de gênero no ambiente acadêmico, com foco nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Contábeis, recorte estabelecido neste trabalho, nota-se que a participação de mulheres na academia, mais especificamente na área contábil, tem aumentado ao longo dos anos, mas elas ainda estão subrepresentadas no contexto acadêmico (Silva, 2016; Pinto & Cruz, 2018).



Entre os anos de 2010 a 2016, houve aumento no número de mulheres nos cursos de graduação em Ciências Contábeis, em média há maior participação masculina nos níveis de mestrado e de doutorado nos cursos de Contabilidade no Brasil (Bernd, Anzilago & Beuren, 2017). Na área contábil, a proporção de mulheres diminui na pós-graduação e na docência em todos os níveis. Observando-se a composição de docentes da área de Contabilidade, as professoras representam não mais que 36% do corpo docente da graduação e 25% da pós-graduação (Nganga, Gouveia, & Casa Nova, 2018).

Embora a perspectiva aponte para maior equidade, numerosos desafios persistem na ciência e na pós-graduação da área Contábil. Casa Nova (2012) destaca que a presença feminina no âmbito acadêmico contábil brasileiro é pequena, o tema ainda é pouco abordado e fenômenos como o *glass ceiling* podem estar presentes e significar uma possibilidade de modificar o quadro por meio da conscientização e da instituição de políticas de apoio. Para Silva (2016), o fenômeno *glass ceiling*, ou teto de vidro, é composto pelos obstáculos simbólicos, impostos de forma tênue, motivo pelo qual são considerados translúcidos, mas fortes o suficiente para bloquear a ascensão das profissionais mulheres aos postos mais altos da hierarquia nas organizações. O fenômeno do teto de vidro atua, portanto, no sentido de manter as mulheres à parte das grandes decisões organizacionais, dos cargos de comando e das esferas mais elevadas do saber científico. As profissionais que transpõem as barreiras do teto de vidro e se encontram nas posições mais altas da escala de poder organizacional podem se deparar com os desafios de outro fenômeno tratado na literatura pela metáfora *penhasco de vidro* (Peterson, 2016). O termo *glass cliff*, *penhasco de vidro* ou *precipício de vidro* tem sido utilizado para se referir às situações nas quais as mulheres que se encontram nas posições mais altas de poder o fazem em conjuntura instável e de conflito (Kulich & Ryan, 2017).

Em relação aos estudos empíricos sobre a temática da desigualdade de gênero, pode-se citar trabalhos como os de Lima, Vendramin e Casa Nova (2017), Nganga (2019), Barbosa *et al.* (2019), Grangeiro e Militão (2019), dentre outros. Lima, Vendramin e Casa Nova (2017) analisaram as experiências acadêmicas de mulheres cursando o doutorado nos programas de contabilidade de uma universidade pública brasileira, visando explorar as percepções sobre as etapas do programa e, para cada uma dessas etapas, impulsionadores e barreiras que tenham encontrado. O principal impulsionador encontrado entre as entrevistadas foi a motivação pessoal. A estrutura do curso foi um fator colocado como barreira pelas entrevistadas, principalmente pelo fato de precisarem cursar disciplinas e créditos que nada agregavam aos seus projetos de pesquisas, além de demandarem muito tempo. O nível de exigência demandado também foi considerado arbitrário.

Nganga (2019) investigou a construção das identidades docentes de mulheres em programas de pós-graduação da área de Contabilidade, em razão desses programas possuírem baixa oferta relacionada à formação para o ensino, deterem o foco em publicações e por serem caracterizados como um ambiente masculinizado. A autora inferiu que o percurso dessas profissionais foi marcado por aspectos como: a socialização profissional em um ambiente masculinizado, que exige e também se mostra estressante; a formação docente imersa por exemplos tanto negativos quanto positivos sobre a atuação docente e a intensa pressão por publicações; e as experiências dentro e fora dos programas que denotaram a relação entre maternidade e academia (Nganga, 2019).

Barbosa *et al.* (2019) analisaram os aspectos do ambiente de atuação das docentes do curso de Ciências Contábeis ofertados por IES no Brasil. Os autores observaram



indícios da existência do fenômeno teto de vidro na experiência das respondentes, embasados no fato de que a maior parte das respondentes nunca assumiu o cargo de chefia de departamento em suas instituições e as que assumiram tiveram sua autoridade fortemente questionada. Foram observados, também, indícios de violência simbólica por parte dos pares, dos superiores e dos estudantes, além da existência de um sentimento de culpa ligada às cobranças de que as respondentes assumissem o papel de cuidadora da família.

Grangeiro e Militão (2019) analisaram a participação das mulheres em cargos de chefia em uma IES federal e os desafios inerentes ao cargo ocupado. Notou-se o desequilíbrio entre os percentuais de servidores homens e mulheres nos cargos de direção, sobretudo nos níveis mais altos. As entrevistadas detectam atitudes de discriminação e mesmo aquelas que negam a existência de preconceitos, relataram fatos vivenciados na instituição que se caracterizam como atitudes discriminatórias de gênero (Grangeiro & Militão, 2019).

3 ABORDAGEM METODOLÓGICA

A partir de consulta à literatura e tendo em conta o objetivo desta pesquisa, entrevistas estruturadas foram utilizadas como instrumento para a realização deste estudo. O trabalho teve como base os roteiros utilizados nas pesquisas de Roos e Gatta (2009) e de Lima, Vendramin e Casa Nova (2017), além de perguntas de autoria própria sobre a gestão das universidades, em conformidade com as discussões acerca do *penhasco de vidro*, tendo como principais referências os estudos de Peterson (2016) e Kulich e Ryan (2017).

As questões das entrevistas direcionam-se à vivência acadêmica das mulheres matriculadas nos programas de mestrado e de doutorado em contabilidade e das docentes, inclusive no que concerne às experiências em cargos administrativos nas universidades públicas brasileiras, explorando as percepções quanto aos diferentes estágios da carreira. Buscou-se evidências sobre as situações em que eventualmente os preconceitos e a discriminação de gênero nas universidades pudessem aparecer, mesmo que de modo não tão evidente, conforme os achados de Roos e Gatta (2009). Algumas questões buscaram verificar se ocorre o isolamento e a falta de suporte no âmbito acadêmico contábil, em consonância ao estudo de Schiebinger (2001), que mostra as desigualdades enfrentadas na educação e as implicações destrutivas do isolamento vivenciado pelas acadêmicas.

As entrevistas foram precedidas pelo cumprimento de um pré-teste, no qual uma professora, 05 (cinco) mestrandas e uma doutoranda do curso de pós-graduação *stricto sensu* em Controladoria e Contabilidade da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) sugeriram pequenas modificações nos roteiros. Após os devidos ajustes, as entrevistas foram conduzidas nos meses de agosto e setembro do ano de 2019, sendo o instrumento para a coleta de dados aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (COEP) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), sob o número CAAE 15728919.0.0000.5149. A aprovação do COEP é necessária em todos os projetos de pesquisa que possuem como fonte primária de informação o ser humano e esse comitê é vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

A realização da pesquisa se deu mediante o consentimento das participantes, após os devidos esclarecimentos. Adicionalmente, solicitou-se a autorização para a gravação do áudio da entrevista, visando facilitar posterior transcrição. A participação foi voluntária; todas as respondentes poderiam cancelar ou interromper a entrevista a



qualquer momento e o anonimato delas foi garantido. As informações pessoais, os nomes das instituições e de colegas foram suprimidos em atenção ao sigilo.

Para a execução das entrevistas estruturadas, foram selecionadas apenas mulheres, entre alunas e professoras dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* em Contabilidade. Os critérios utilizados para a seleção das discentes dos cursos de Mestrado e de Doutorado delimitaram àquelas que já haviam avançado nesses cursos, pois poderiam fornecer mais relatos para subsidiar as discussões em comparação a uma aluna recém-ingressa ao programa. Outro critério utilizado foi a seleção de alunas mais adeptas a discutirem temas da área de Educação em Contabilidade. Assim, foram entrevistadas duas discentes, uma mestranda e uma doutoranda do programa da Universidade A. Para resguardar o anonimato, as instituições foram denominadas como A e B.

Quanto à escolha das professoras a serem entrevistadas, inicialmente buscou-se por aquelas que trabalham em pesquisas contábeis cuja temática abrange gênero, devido à possibilidade de enriquecer as discussões. Essa procura se deu por intermédio do acesso aos principais congressos, nos sites dos programas de pós-graduação e posterior verificação na Plataforma *Lattes*. Outro critério atendido na seleção das professoras incluiu a experiência na ocupação de cargos administrativos dentro do âmbito universitário, pois as questões contempladas no roteiro de entrevista voltado às professoras abarcam percepções sobre a ocupação de cargos de gestão e liderança nas universidades. Então, depreendeu-se que seria relevante para a pesquisa focar o estudo em mulheres que já haviam atuado nessas funções.

Após obter uma listagem inicial de 12 (doze) professoras, elas foram contatadas via e-mail. Destas, seis não forneceram retorno ao convite para a participação nas entrevistas. Diante do retorno do aceite de colaboração por e-mail, alcançou-se o número de 06 (seis) docentes que participaram do estudo. Entre as entrevistadas, há docentes que desenvolveram pesquisas sobre gênero na área contábil e todas já tiveram participação (como titular ou suplente) em cargos administrativos nas suas instituições de vínculo.

No total, 06 (seis) professoras que atuam na Pós-Graduação em Contabilidade de duas universidades federais do estado de Minas Gerais foram entrevistadas, tendo em vista a participação de 04 (quatro) delas como titular ou suplente em cargos de chefia e/ou coordenação, bem como 02 (duas) professoras que, além da experiência na gestão, também pesquisam temas sobre gênero. Entre as seis entrevistadas, quatro possuem vínculo com a Universidade A e duas com a Universidade B.

Três diferentes roteiros de entrevistas foram utilizados, um para cada perfil: *Aluna; Docente e Chefe/Coordenadora*. Com vistas a manter o equilíbrio na distribuição das entrevistas voltadas a diferentes perfis, selecionaram-se três professoras para cada tipo de roteiro (*Docente e Chefe/Coordenadora*), considerando mais adequadas ao perfil de *Chefe/Coordenadora* as que atuaram por mais tempo e ocuparam mais de um tipo de cargo, por exemplo, Chefia de Departamento e Coordenação do Colegiado da Graduação ou da Pós-Graduação.

Verifica-se que as entrevistadas são de duas instituições diferentes, mas a maioria está vinculada à Universidade A. Os roteiros de entrevistas foram elaborados de modo a considerar diferentes estágios das acadêmicas na carreira, por isso, foram entrevistadas: uma mestranda, uma doutoranda e seis docentes, entre as quais três professoras exerceram a titularidade em cargos de gestão, apresentando maior experiência na execução de atividades de chefia ou coordenação. Nesta pesquisa, as respondentes poderiam relatar



evidências sobre a desigualdade de gênero que elas mesmas vivenciaram ou que tenham presenciado ocorrer com outras mulheres no ambiente de suas instituições de vínculo.

Após a realização das entrevistas, procedeu-se à transcrição para ambientação, organização e conhecimento do texto, o que indicou os principais aspectos relatados pelas entrevistadas. Em seguida, procedeu-se à análise de conteúdo por categorização, coerente com o proposto no *working paper* de Lima, Vendramin e Casa Nova (2017), um dos roteiros utilizados neste estudo após adaptações.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com o propósito a resguardar o anonimato das participantes, os nomes foram identificados pelos códigos *E1* a *E8*, referindo-se à simplificação da designação de *Entrevistada*, seguido pelo número de ordem de ocorrência da entrevista, conforme indicado na Figura 1.

Nome fictício	IES	Vínculo na instituição	Roteiro correspondente	Duração da entrevista	Tipo de Entrevista
E1	A	Mestranda	Aluna	13:54	Skype®
E2	A	Doutoranda	Aluna	13:34	Skype®
E3	A	Docente	Chefe/Coordenadora	09:03	Pessoalmente
E4	A	Docente	Chefe/Coordenadora	11:50	Pessoalmente
E5	A	Docente	Docente	11:06	Pessoalmente
E6	B	Docente	Docente	24:09	Skype®
E7	A	Docente	Chefe/Coordenadora	10:37	Pessoalmente
E8	B	Docente	Docente	42:35	Skype®

Figura 1 - Resumo das informações sobre as entrevistadas.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

4.1 O Isolamento, a Exclusão e a Invisibilidade no Âmbito Acadêmico

Inicialmente, diante das manifestações das respondentes, observou-se que a escolha pela área contábil na pós-graduação *stricto sensu* se deu principalmente em razão de experiências no mercado de trabalho e pela busca de crescimento e aperfeiçoamento profissional.

A respeito dos percalços na trajetória acadêmica, as discentes *E1* e *E2* relataram aspectos do ambiente de pressão e sofrimento psíquico no programa de pós-graduação, em consonância ao estudo de Nganga (2019). Sobre os motivos para prosseguir na trajetória acadêmica, especialmente no caso das alunas, relatou-se o empenho e a dedicação. Assim como no estudo de Lima, Vendramin e Casa Nova (2017), o elemento mais importante mencionado foi a motivação pessoal, tendo destaque o fato de quererem muito finalizar o curso para prosseguirem na carreira. Outro motivo apontado diz respeito ao apoio recebido no processo de orientação, conforme também foi destacado no estudo de Lima, Vendramin e Casa Nova (2017).

As professoras entrevistadas foram questionadas sobre a existência (ou inexistência) de um ambiente de apoio para a realização do trabalho delas na universidade. *E5* explicou que o Departamento é pequeno e que sua supervisora de estágio probatório (também uma mulher) sempre esteve disponível para auxiliá-la e que nunca se sentiu desamparada. A supervisão, nesse caso, parece ter funcionado como uma forma de contribuir para a multiplicação de experiências e mitigar o sentimento de isolamento que pode ser comum no início da carreira, diante de um novo cenário e suas múltiplas



atividades. *E5* complementou em relação à parceria de trabalho com a sua supervisora: “E por que também depois ela chegou a ser coordenadora, e eu era subcoordenadora, então eu aprendi muito com ela”.

E6 teve suporte em suas experiências anteriores em instituições privadas e em sua atual IES pública. Quanto à experiência de *E8*, ela descreveu que inicialmente, por sua IES ser um campus novo e fora da sede, os colegas cooperavam entre si, mas o cenário da IES de *E8* mudou com o passar dos anos: “No curso, a gente dialogava mais, conversava mais, entende? Agora, hoje que parece que o campus se estruturou, eu entendo que esses diálogos ocorrem de formas mais pontuais, né? [...]”.

Em relação à propensão em sentir isolamento pessoal ou profissional no ambiente acadêmico, *E2* explicou que as mulheres estão mais propensas a essas situações. Pode-se pensar nessa afirmação a partir da visão de que o gênero feminino vivencia discriminações que têm sido naturalizados socialmente, enquanto o gênero masculino não se atém a isto por não passar certos tipos de discriminação ou por também naturalizá-los.

Ao demonstrar sua opinião *E5* esclareceu que: “As formas de discriminação no ambiente acadêmico se dão, em sua maioria, de maneira sutil e, portanto, não são, em grande parte, percebidas pelos participantes, inclusive pelas docentes do gênero feminino”. Essa fala vai em direção aos achados de Roos e Gatta (2009), de que a desigualdade de gênero nas universidades permanece mesmo quando a discriminação mais evidente reduziu. *E5* falou sobre o *mansplaining*:

Percebe-se comportamentos de *mansplaining* e uma atribuição, mesmo que inconsciente, de um maior valor às opiniões defendidas pelos homens, além de certa forma de “proteção” e consideração maior para com docentes do gênero masculino, independentemente de sua qualificação profissional, especialmente quando os docentes são do mesmo gênero. Esse comportamento é observado na avaliação sobre aptidões e habilidades dos docentes para realização de tarefas e designação de disciplinas. (*E5*).

Essa situação de *mansplaining* também denota o desrespeito e a desconsideração em relação ao conhecimento e à titulação das professoras, que num quadro funcional de uma instituição pública detêm o título de mestra e/ou doutora, assim como seus colegas do gênero masculino.

Alicerçada pelo relato da docente *E5*, ela não passou por situações de isolamento em sua experiência profissional: “Mas, eu já entrei no departamento que eu estudei, então eu tinha muita relação [com os pares] [...]”. Contudo, *E5* percebeu o isolamento enfrentado por colegas de trabalho que tiveram sua formação em outras IES.

E5 mencionou que não conseguiria discernir se o isolamento foi por ser mulher, ou pelas características delas, que estereotipadamente tendem a ser consideradas pela sociedade como mais “geniosas”: “elas foram mais isoladas que as demais, os demais, por demonstrar uma opinião mais forte”. Diante do comentário de *E5*, a opinião forte por si só não geraria a exclusão, caso fosse um professor homem, por exemplo. A colocação vislumbra as circunstâncias nas quais as mulheres tendem a ser rechaçadas quando não possuem um comportamento socialmente esperado. A postura lida como agressiva pode ser de uma mulher que defende e sustenta o próprio ponto de vista, ao que associam como masculinizadas, podendo gerar respostas negativas em seu meio (Souza, 2006).

No que tange à questão da invisibilidade, consoante à experiência vivenciada por *E6*, ela nunca sentiu a invisibilidade, mas percebe que há diferença de tratamento, ou que é conflitante. Para exemplificar, ela mencionou ter sido coordenadora da pós-graduação e participar de reuniões do Conselho Universitário, que reunia os coordenadores de pós-



graduação de todos os cursos da universidade. Nessas reuniões, “[...] nós tínhamos tanto mulheres, como homens, como coordenadores, [...] assim às vezes eu sentia que nessa reunião de Conselho quando os homens falavam o respeito era um pouco maior”. (E6).

E6 disse nunca ter sentido a invisibilidade, mas isso não quer dizer que ela não tenha passado por esta situação, tal como sua fala seguinte denota. Ao afirmar que os homens são mais respeitados, ela caminha na direção contrária da sua afirmação anterior. Esse relato mostra a naturalização da desigualdade de gênero, como a cultura do machismo e o patriarcado moldam fortemente as relações de modo a causar uma inabilidade em reconhecer o problema, atingindo também as mulheres.

E6 argumentou sobre o diferente tratamento em relação à credibilidade depositada às(aos) docentes. A fala da professora E6 demonstra maior carga imputada às mulheres, a cobrança desequilibrada e o maior empenho despendido pelas mulheres para terem suas vozes ouvidas e suas opiniões consideradas.

No que diz respeito ao isolamento pessoal ou profissional no ambiente acadêmico contábil, E6 demonstrou que esse tipo de situação pode estar atrelado à divisão das áreas temáticas dentro da Contabilidade. Sobre as reuniões de núcleos, E6 complementou que: “[...] ouve alguma colega falando [sobre as reuniões]: ah, **no meu núcleo são mais homens, aí eles nunca me deixam falar**, eu nunca tenho razão, né?”.

O que foi pontuado por E6 sobre a sua colega remete ao *manterrupting*, quando a única mulher entre os homens em determinado núcleo de atuação nem sequer consegue se expressar nas reuniões de trabalho, suas opiniões não são ouvidas, não existe espaço para fala. Reforçou-se também a ideia de áreas genderizadas, como no estudo de Homero Junior e Said (2018), quando a colega de E6 menciona que em seu núcleo de pesquisa há apenas homens.

A professora E8 exemplificou que os últimos coordenadores do curso, por dois mandatos seguidos, têm sido do gênero masculino e **somente homens são designados para participar de comissões**, mesmo com a possibilidade de outras pessoas participarem. Assim, as discussões não contemplam a diversidade do colegiado. Ela argumentou utilizando a expressão *clube do Bolinha*, que remete à masculinização dos ambientes.

E8 demonstrou sua discordância por ser requerida a colaborar apenas de maneira informal: “[...] essa exclusão me incomodou porque quando você pode dar um suporte, as pessoas vêm e perguntam, mas aí, seria muito melhor se a gente estivesse numa comissão ou em uma situação em que essa opinião fosse discutida com todos”. E8 já demandou pela mudança, mas “[...] a maioria dos convites são direcionados aí, aos colegas do gênero masculino, sim!”. De forma que reconhecem a competência e negam a formalidade.

Além de fatores relativos à invisibilidade – quando elas são chamadas para dialogar apenas informalmente sem os devidos créditos às suas ideias e opiniões –, o *clube do Bolinha* descrito pela professora, referindo-se à masculinização da academia, contribui para o afastamento das mulheres do debate e das decisões devido à exclusão.

Com relação à invisibilidade da mulher no ambiente acadêmico, E8 declarou que de forma geral: “**Eu não percebo essa invisibilidade**, até porque todos nós, aqui, menina de Deus, trabalhamos demais! É uma correria, tanta sabe? Que se acontece talvez eu não perceba isso”. E8 mostrou contentamento pela rotina de tarefas.



Relativamente ao isolamento pessoal ou profissional no meio acadêmico, *E8* mencionou a respeito da escolha dos membros para grupos de trabalho e comissões, assim como sobre as formações para o desenvolvimento de pesquisas:

[...] em determinadas situações, eu observo que homem, às vezes pesquisa com homem. Se você olhar, né? Artigo, se você olhar os grupos de pesquisa, talvez a maioria seja homem. É a uma tendência de algumas temáticas aí, de que as mulheres trabalhem juntas. Não sei se isso é devido a isolamento. (*E8*).

E8 retornou ao debate o que foi mencionado por *E6* sobre a genderização das áreas, em que algumas temáticas da Contabilidade são mais pesquisadas por mulheres e outras pelos homens, geralmente as de maior deferência (Homero Junior & Said, 2018).

Em relação às respostas obtidas, a expressão *clube do Bolinha* utilizada por uma das professoras entrevistadas foi a mesma usada por uma doutoranda no estudo de Nganga (2019), reforçando a percepção do ambiente acadêmico contábil ser masculino. Os relatos retrataram também o *maninterrupting* e o *mansplaining* nesses ambientes, nos quais as mulheres passam por situações em que não têm espaço nem tempo de fala respeitados porque são frequentemente interrompidas ou ouvem explicações sobre assuntos que já conhecem. As manifestações mostram situações de discriminação de gênero no campo acadêmico contábil de forma não tão explícita, mas de maneira velada, assim como a genderização existente nas áreas.

4.2 As “Brincadeiras”, os Comentários Sexuais, a Atenção e os Avanços Indesejados no Meio Universitário

As entrevistadas, em um primeiro momento, manifestaram não terem vivenciado (elas mesmas) comentários sexuais indesejados, avanços, atenção de colegas ou professores no ambiente acadêmico. No tocante a essa questão, *E3* e *E4* responderam “não”, “nunca”. No relato de *E7*, ela destacou: “[...] sempre tive meu tratamento muito respeitoso, por parte de todas as pessoas”.

Ante à pergunta, *E4* mencionou que já participou de sindicância que tratou desse tema por motivo de fala desrespeitosa de um professor direcionada a uma colega de trabalho, contudo, a entrevistada não entrou em detalhes sobre o ocorrido. Quanto a *E5*, ela lembrou um ocorrido em que um professor se direcionou a outra docente utilizando termo extremamente desrespeitoso e **usou do tom de “brincadeira” para fazer comentários inadequados no local de trabalho:**

[...] mesmo brincando, mesmo sendo o professor [...], mas isso não é um comentário que se faz para qualquer professora. E ainda falou que outras **professoras estariam velhas demais**, tipo já estava passada. [...] (*E5*).

Mais uma vez, no intuito de mascarar o preconceito e se manifestarem livremente, os colegas homens direcionaram as falas desrespeitosas usando como “licença” o tom de “brincadeira”. A partir da descrição de *E5*, nota-se também a ideia de que algumas mulheres estariam “velhas demais”, o que remete ao preconceito em relação ao envelhecimento feminino. *E5* comentou sobre a falta de bom senso em alguns diálogos. Assim como *E5*, a docente entrevistada *E6* mencionou comentários feitos por colegas de trabalho em referência à idade. O uso de termos como “velha” para caracterizar as docentes, trazem uma sobreposição de discriminação no que tange à idade e gênero.

A indagação fez com que *E8* se lembrasse do seu doutorado sanduíche em Portugal. A docente *E8* contou que se aproximou de um professor para falar de assuntos acadêmicos:

eu abordei o professor e o professor ele achou que eu estava, é... assim como é que eu digo para você, que eu estava com outras intenções. Com



intenções sexuais, com ele, sabe? Preciso do rapaz da biblioteca fazer uma intervenção, onde eu estava fazendo a pesquisa, porque aí, **ele disse que eu era a pesquisadora do Brasil que estava lá**, e aí lógico ele pediu desculpas, mas ainda fez um comentário extremamente machista. (E8).

Em seguida, E8 expressou a fala do professor português: “[...] você me desculpa, o que eu disse para você, **mas é porque as brasileiras são tão dadas, né? Que a gente imagina que elas estejam com outras intenções.**” A indignação e o desconforto são expostos por E8 ao relembrar a situação: “Gente, achei aquilo o fim do mundo, extremamente machista o comentário”. Destaque para a discriminação à nacionalidade da referida professora.

Verifica-se, após os relatos, que a maioria das respondentes afirmou não ter vivenciado diretamente comentários sexuais, atenção ou avanços indesejados pelos pares no ambiente acadêmico, contudo, manifestaram terem presenciado essas ocorrências com pessoas de seu meio. A docente que revelou ter vivido o assédio remeteu a estereótipos relacionados à nacionalidade. Ademais, as entrevistadas expuseram situações de falas desrespeitosas e uso de tom de “brincadeira” para se fazer comentários inadequados.

4.3 A Carreira Acadêmica de Mulheres e Homens

As entrevistadas foram questionadas se já vivenciaram a discriminação de gênero no âmbito acadêmico. As alunas E1 e E2 afirmaram categoricamente que não. E2 respondeu: “**No ambiente acadêmico, não**”. A docente E3 retomou sua experiência antes de ingressar na instituição pública: “Não, nunca, na academia isso não, não fez parte da minha carreira, com toda honestidade”. Interessante a colocação feita por E3 sobre a possibilidade de ter passado por alguma situação discriminatória, mas não a ter percebido como tal: “**Posso até ter sofrido alguma discriminação, mas não percebi nunca, tá?**”.

A professora E7 também informou não ter detectado as circunstâncias de discriminação: “Não, assim, **não vejo, não consigo perceber discriminação**”.

Dessa forma, as docentes entrevistadas dão indícios claros de que convivem na academia em meio à naturalização do preconceito. A professora E4 pontuou: “Sinceramente, não. Nunca me senti prejudicada, de alguma forma desrespeitada por ser mulher [...]”. As docentes E5, E6 e E8 vivenciaram outras experiências e relataram situações nas quais perceberam a discriminação de gênero no âmbito acadêmico contábil.

De acordo com E6: “No ambiente nosso aqui, na área de docência ou na área de gestão, eu percebo que pode haver alguma discriminação ou houve em algum momento [...]”. E5 retomou aspectos que remetem à discriminação velada, por vezes simbólica e até mesmo vivenciada em razão dos estereótipos socialmente construídos sobre as características divergentes relacionadas aos gêneros feminino e masculino.

Para E5, a discriminação não é explícita e: “[...] nunca teve alguma coisa que me diminuísse, ou desabonasse, por eu ser mulher”. E5 complementou realizando uma comparação do tratamento mais agressivo por parte dos alunos e refletiu se essa postura seria assumida de modo semelhante quando direcionada a um docente do gênero masculino.

Em diversas abordagens, reproduz-se dentro das organizações o contexto representado pela sociedade em geral, entre os possíveis fenômenos presentes na sociedade, se perpetua a violência (Barbosa *et al.*, 2019). Por se tratar de um ambiente acadêmico, muitas vezes essas violências não se dão de maneira muito expressiva ou ostensiva. Algumas entrevistadas dão sinais de que podem ter sofrido a discriminação de gênero e têm a consciência da possibilidade de não a ter percebido como tal, isso



demonstra a dificuldade em perceber a questão, pois a naturalização também afeta as mulheres (por exemplo, quando uma delas diz que o trato seria diferente se fosse um professor homem).

Quanto à discriminação, *E8* explicou que percebe com as colegas que possuem filhos certo questionamento e cobrança. Ela também falou sobre a necessidade de se reafirmar no ambiente acadêmico e remeteu a uma importante discussão em torno da maternidade e das obrigações de cuidados ainda vistas como exclusivas das mulheres:

Com as outras colegas, por exemplo, nós temos uma que está grávida e está finalizando o doutorado, aí já olharam pra ela e falaram assim: **“Mas, como é que você vai fazer, né? Porque agora com criança pequena, com essa tese sua aí que você ainda não finalizou e com essas aulas.** Como que você vai cuidar desse bebê?” Entende? É um comentário assim, que eu acho discriminatório. O dia inclusive [...] que o colega falou isso, eu olhei pra ele e falei: “Mas, ué, ela tem marido, [o] que o marido vai fazer, porque ele não olha a criança pra ela terminar as coisas?” Entende? Então assim, essas situações acontecem. (*E8*).

Na investigação feita por Barbosa *et al.* (2019), dez entre as 49 respondentes que possuem filhos tiveram seu potencial em seguir a carreira acadêmica questionado por algum professor pelo fato de serem mães. Essa questão é de suma importância porque ainda se nota a ideia de “balancear” e “conciliar” a vida pessoal e profissional das mulheres, termos inclusive frequentemente utilizados nas bibliografias das Ciências Contábeis que tratam da temática de gênero, partindo do pressuposto de que cabe ao gênero feminino se moldar e realizar verdadeiros malabarismos para contemplar e atender as demandas do seu cotidiano. Mais adequado seria abrir portas para a discussão do papel dos homens e o quanto eles têm sido isentos das obrigações que também lhes pertencem.

As entrevistadas foram inquiridas, também, a considerar se percebem diferenças na forma como a carreira acadêmica se desenvolve em comparação à carreira de colegas do gênero masculino. Ao considerar a sua trajetória, a discente *E1* disse não perceber essa diferença nem no processo seletivo do programa nem ao longo do mestrado. A professora *E3* informou nunca ter percebido situações que chamassem a atenção pra algum preconceito, outro fator apontado foi a equidade salarial nas instituições públicas. Assim como *E3*, a docente *E5* retomou aspectos quanto à equidade de tratamento no funcionalismo público. Sobre a diferença entre homens e mulheres na forma como a carreira se desenvolve, a docente *E4* indicou que as tarefas usualmente desenvolvidas pelas mulheres e a atenção dada à família, em acordo com os papéis de gênero socialmente construídos, influenciam na carreira.

De acordo com *E7*, ela não teve empecilhos em sua carreira por ser mulher: “Desde graduação, mestrado, doutorado, concurso pra professor, não senti nenhuma diferença, nenhuma discriminação”. Ela frisou: “[...] **eu acho que, eu não vejo**, eu não visualizo muito na carreira de professor, uma discriminação por ser do sexo feminino ou masculino”.

As discentes foram perguntadas se elas têm seu trabalho reconhecido de igual maneira quando comparadas aos colegas do gênero masculino em estágios similares de desenvolvimento na academia. Na experiência da mestranda *E1*: “As diferenças que eu vi, foi mais questão de diferença de capacidade intelectual. Tem pessoas que têm mais facilidade [...]”. Para *E2*, existe similaridade no reconhecimento do trabalho das alunas e dos alunos.

Sobre o reconhecimento do trabalho, há diferenças na percepção das professoras. *E5* explicou que considera ter seu trabalho reconhecido de igual maneira quando



comparada a um colega do gênero masculino no mesmo estágio de desenvolvimento na academia, justamente por não ter uma chefia que determina de forma direta a sua promoção na carreira.

Ainda sobre a questão de reconhecimento do trabalho na área acadêmica, *E6* mencionou sobre o processo de progressão na carreira a cada dois anos: “você apresenta pesquisa, extensão, ensino, e aí tem uma comissão que avalia a sua progressão”. Contudo, nessa afirmação, *E6* não leva em consideração as condições desiguais para a produção, como no que se refere à maternidade, por exemplo.

A docente *E6* falou das conquistas e do reconhecimento nas pesquisas e eventos. Ela também transmitiu uma percepção de similaridade quanto ao reconhecimento do trabalho dos pares desenvolvido na universidade. Por sua vez, a docente *E8* trouxe outra opinião com relação à comparação aos colegas do gênero masculino:

Pois é, eu entendo que ainda não, sabe? [...] Em Ciências Contábeis, se nós formos olhar, por exemplo, se a gente for perguntar assim, **quem é uma mulher em Ciências Contábeis, que se destaca como pesquisadora? Possivelmente, as pessoas não saberiam exemplificar.** (*E8*).

E8 esclareceu como as mulheres são mais reconhecidas em campos específicos, como, por exemplo, a Contabilidade Ambiental. A partir dos argumentos apresentados por ela, infere-se que algumas áreas de interesse estão mais abertas à participação das professoras. *E8* exemplificou que áreas como Educação e Gênero têm as mulheres como destaque e que uma professora do mesmo programa de *E8* é referência nos temas supracitados. Ademais:

[...] da mesma forma quando você fala assim: “quem é que está investigando gênero no Brasil?” Não é homem que se destaca, é a professora Silvia Casa Nova [...] que está preocupada, que está discutindo essas questões. Então, veja você, eu tenho a impressão, que a mulher talvez ela tenha feito a opção, por determinadas áreas temáticas ou linhas de investigação. Porque a pesquisa ali não era tanta, né? (*E8*).

Comparativamente, *E8* retomou aspectos quanto ao destaque maior dado aos homens que realizam trabalhos de cunho quantitativo em Contabilidade: “**Se você está em pesquisa quantitativa, você não cita mulheres como referências** em pesquisa quantitativa. Entende?”. Assim como no estudo de Nganga (2019), *E8* se referiu ao sentimento de desvalorização das pesquisas qualitativas em Contabilidade.

Para *E8*, **as áreas mais marginais e pouco discutidas têm sido objeto da atenção das mulheres na docência e as têm levado a um maior reconhecimento dentro dessas linhas de pesquisa.** A professora *E8* refletiu sobre como as mulheres têm se destacado em temas específicos: “Então aí eu consigo fazer essa relação, né? Que as mulheres, elas estão se destacando em outras áreas ou em outras linhas bem mais que os homens”.

Favoravelmente, aos poucos a área Contábil recebe uma ampliação de estudos que abarcam questões que antes não eram contempladas, como gênero e temas étnico-raciais, conforme apontou *E8*. Diante das manifestações das respondentes, observou-se que elas possuem experiências e percepções distintas em relação a terem vivenciado a discriminação de gênero no âmbito acadêmico. *E1*, *E2*, *E3* e *E4* não se sentiram discriminadas dentro da academia, enquanto *E5*, *E6* e *E8* relataram situações nas quais perceberam a discriminação de gênero no campo acadêmico contábil, por vezes de forma não tão explícita.



4.4 Cargos de Gestão e Liderança: A Participação (Des)Equilibrada de Mulheres e Homens nos Processos de Decisão

Durante as entrevistas, as discentes *E1* e *E2* exemplificaram casos em que perceberam o desequilíbrio na ocupação de cargos de chefia no meio contábil. A mestranda *E1* pontuou sobre o seu ambiente profissional: “[...] vou te dar um exemplo do meu trabalho. Você não vê as mulheres se tornando gerentes, as mulheres tendo cargos mais elevados do que os homens, entendeu? Para mim, é uma forma de discriminação porque ela tem tanto potencial quanto”.

A doutoranda *E2* realizou uma pesquisa que mostrou a baixa ocupação feminina em cargos de chefia em escritórios de contabilidade: “Sim, percebo até por ter feito um trabalho de mestrado sobre aspectos de liderança”. *E2* explicou que na maior parte dos escritórios de contabilidade, “[...] a maioria dos cargos de chefia eram majoritariamente homens”.

A professora *E8* também pesquisa a temática de gênero e investigou o *work-life balance* das profissionais da contabilidade dentro das empresas e escritórios. *E8* falou sobre a pesquisa desenvolvida com sua aluna acerca do *work-life balance* e em relação ao mapeamento da ocupação dos cargos:

[...] a gente descobriu que nós temos muitas mulheres trabalhando, né? Mas, elas estão naqueles cargos operacionais. As mulheres não são as contadoras, não são aquelas que estão ali a frente [...]. Na hora de ir lá, de falar, de aparecer, é o homem ainda que aparece mais. (*E8*).

Especificamente voltado ao meio acadêmico, a professora *E6* contou sobre sua experiência em pleitear o cargo de diretora da faculdade em sua unidade acadêmica: “**E acho que até hoje nós não tivemos nenhuma mulher num cargo de diretoria de unidade acadêmica**, de faculdades, né? Sempre são os homens e aí eu falo por experiência porque **eu já tentei um cargo de gestão e não fui eleita**”. *E6* retratou que os homens ocuparam por maior período esses cargos. Além disso, ela demonstrou a exigência sentida no processo de eleição: “Eu não sei se eu poderia chamar isso de discriminação, mas candidatando a esse cargo **eu senti que a cobrança a mim era maior do que algum outro colega homem**”.

As docentes entrevistadas dão indícios claros de que convivem na academia em meio à naturalização do preconceito, quando, por exemplo, um relato demonstrou que houve cobrança maior em relação à professora mulher que pleiteou um cargo administrativo, comparativamente ao professor homem. Grangeiro e Militão (2019) observaram que não há paridade nos cargos de direção, sobretudo nos níveis mais altos (Grangeiro & Militão, 2019). Na pesquisa de [Barbosa et al. \(2019\)](#), quando docentes foram questionadas sobre experiência profissional, mais de 50% não ocupavam cargos de liderança.

A docente *E6* prosseguiu sua fala sobre a gestão e vislumbra um horizonte de mudança ao citar que já ocupou o cargo de coordenadora da pós-graduação, apesar de perceber maior receptividade em se ter homens para conduzir esses órgãos:

Então, para o cargo de gestão os homens têm uma maior aceitação do que nós. Só que claro, depois eu tive uma oportunidade de passar para o cargo, aqui no cargo de coordenadora do curso de pós-graduação. Vai mudando isso, mas em determinado momento a gente sente algumas barreiras nesse sentido. (*E6*).

As docentes entrevistadas foram questionadas se consideram que as mulheres em seus respectivos departamentos ocupam importantes cargos administrativos na Universidade:



Na universidade os cargos administrativos eles não são muito disputados. Ninguém gosta muito da parte administrativa da universidade. E até por esse motivo, dá um trabalho horroroso, você continua com essa mesma carga horária de aula, suas mesmas obrigações e ainda tem que ser chefe de departamento, coordenador. (E3).

E3 considera que a carreira na gestão possa ser pouco interessante aos pares em razão da sobrecarga de trabalho. Grangeiro e Militão (2019) identificaram a sobrecarga de funções decorrente do cargo de chefia, que se potencializa com a utilização de recursos tecnológicos para a resolução de problemas da IES em momentos de lazer.

E3 forneceu alguns exemplos de colegas que ocuparam cargos de chefia e coordenação, bem como adiciona sua própria experiência: “[...] eu já fui chefe de departamento. Então, eu acho que quem quer ocupou o lugar que quis, ninguém teve nenhum problema com relação a isso não, de discriminação, tá?” Também para E4, a ocupação de cargos de chefia e de coordenação da graduação ou da pós-graduação se dá de forma desimpedida e sem restrições: “[...] não vejo nenhum impedimento às mulheres que quiseram ocupar um cargo conseguirem. Se mostrarem aptas, pleitearem, enfim... [...] Não vejo impedimento. **É só a mulher querer**”.

Contudo, uma contribuição que os estudos feministas e de gênero trazem é justamente de não aceitar explicações individualistas, que ignoram as relações sociais e de poder que sustentam a desigualdade de gênero nas várias esferas da sociedade. Nas palavras de Lima, Braga e Tavares (2015, p.29), há “questões encobertas pelos discursos meritocráticos da cultura científica que transformam problemas estruturais em individuais”.

Algumas afirmações partiram de uma visão simplista e neoliberal de que “é só a mulher querer” ou de que “não tem nenhuma restrição”, afirmações perigosas ao se pensar no contexto de uma sociedade patriarcal, racista e num ambiente que constantemente subestima as mulheres. Muitos discursos notadamente demonstraram a naturalização das desigualdades e de seus efeitos perniciosos.

E5 considera a maior representação feminina nos cargos de chefia uma composição específica do quadro docente a que pertence: “No nosso departamento sim. Tanto é que em gestões anteriores todos os principais cargos eram ocupados por mulheres. [...] Então houve um momento em que todos os cargos de chefia eram ocupados por mulheres”. Ela explicou a alteração na composição do corpo docente e a maior representatividade feminina com o passar dos anos, pois segundo seu relato, no tempo em que cursou a graduação havia apenas uma docente no curso de Contabilidade.

E6 citou a situação da sua universidade, considerando cargos representativos na gestão e sua composição masculina: “Então, Pró-Reitor de Pesquisa é homem, Pró-Reitor de Extensão é homem, Pró-Reitor de Recursos Humanos é homem, o Reitor é homem. Nunca tivemos uma Reitora mulher, né?”. Tal como no contexto da IFES examinada por Grangeiro e Militão (2019), **as mulheres são proporcionalmente menos representadas em cargos de pró-reitorias que em cargos de coordenadoria.**

Quanto à existência de cargos de reconhecimento que são ocupados por mulheres da sua unidade acadêmica e em relação às pró-reitorias, a docente E6 mencionou: “Eu estou tentando lembrar gestões anteriores, me parece que a Pró-Reitoria de Ensino ela já foi ocupada por mulheres. Mas nessa gestão atual são mais homens. Assim, então a gente percebe que **cargos maiores ainda são mantidos muito pra homens**”.

A professora E7 falou sobre sua experiência na coordenação da graduação e na pós-graduação: “Então, eu vejo aqui no departamento em si nenhum tipo de discriminação



porque é indiferente ser mulher ou homem. [...] Então, **não tem motivo para discriminação, não sinto**".

Contudo, numa sociedade hierarquicamente estruturada em termos de gênero, ser homem ou ser mulher sempre fará diferença, já que a cultura (Ortner, 1979) e o poder (Scott, 1995) sempre estiveram associados ao masculino. Nesse sentido, *E8* mostrou que é um espaço ainda a ser conquistado em sua universidade, porque "[...] **esses cargos ainda são mais masculinos que femininos**". *E8* falou sobre suas colegas de trabalho, entre elas uma professora que é referência em seu programa de pós-graduação, que possui reconhecimento e ocupa um cargo de assessoramento da Reitoria: "Então, **ela foi convidada para ser assessora do Reitor pela expertise dela, né? Pelo knowhow, pelo que ela faz mesmo. Currículo, entende? Então, é uma das professoras reconhecidas**".

Por maior que seja o reconhecimento da professora, conforme destacou *E8*, ela atua no assessoramento e não efetivamente como reitora. Caberia investigar as condições que a circundam para se manter nessa posição e não na vaga de reitora. Outras questões remetem a esse exemplo: A professora não quer ou não teve incentivo para alcançar a reitoria? Não vislumbra esse cargo ou a sua trajetória não a moldou para esse lugar? Essas indagações se conectam a outra questão explorada nas entrevistas realizadas nesse estudo, que foram voltadas às professoras que já ocuparam (ou ocupam) chefias ou cargos na coordenação. Elas foram inquiridas: A universidade tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão? As respondentes pertencem ao mesmo departamento e transmitiram as seguintes informações:

Olha, eu não sei se ela tem alguma, alguma medida, de por exemplo tem que ser tanto por cento mulher. Eu acho que isso ela não tem. Mas, ela não tem nada que [a] desincentiva. Então, **eu acho que a pessoa que tem a vontade ela, ela, tá aberta a se candidatar ao que for**. Não tem nenhuma restrição, tá? (*E3*).

Eu tive no CEPE, que é o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. E você não tem uma maioria masculina, não. Você tem um equilíbrio de perfil, de homens e mulheres. Eu acho que a universidade tem incentivado sim, mais participação feminina. Não sei, não tô avaliando aí, é... se é positivo ou não, como está sendo conduzido, mas que tem um sentido sim. (*E7*).

E3 disse desconhecer a existência de medidas para a participação equilibrada entre as mulheres e os homens nos processos de decisão, mas, ao afirmar que nada desincentiva as mulheres, mostra que sua fala não está atenta às relações de poder que marcam a desigualdade de gênero nas várias esferas sociais, considerando as jornadas duplas e até tripas das mulheres, inclusive das acadêmicas. Já *E4* declarou: "Desconheço se tem. Não conheço". Enquanto a docente *E7* percebe certo incentivo por parte da universidade em que atua para que as mulheres assumam postos de decisão.

Com vistas a abarcar as condições sob as quais as entrevistadas exerceram a chefia ou a coordenação, elas foram questionadas se encontraram um ambiente de apoio para o trabalho de gestão na universidade. Para *E3*: "Assim, mas com raríssimas exceções, foi tudo muito bem". O relato de *E3* também se volta à questão do cuidado direcionado aos familiares que ocasionalmente gerou ausência no trabalho: "ele [o subchefe] sempre me deu maior apoio. E na época o meu pai tava muito doente, ele me substituía nas reuniões. Assim, sempre tive muito apoio de todos os meus colegas". A mulher enfrenta dilemas ao ocupar cargos de chefia, pois os impasses profissionais podem influir nas relações familiares e vice-versa (Grangeiro & Militão, 2019).



De acordo com *E4*: “[...] do ponto de vista da questão de gênero, não senti nenhuma diferença, por assim dizer, por colegas homens que ocupavam também chefia ou coordenação”. *E7* acentuou que a falta de reposição de funcionários tem sido recorrente, mas tudo que a universidade pôde oferecer foi atendido em sua gestão. Segundo a experiência de *E7*, a sua ocupação em cargos de decisão moldou-se por um perfil mais participativo e compartilhado de gestão, em que ela agia em cooperação com colegas: “Então eu sempre agi assim de compartilhar as decisões tomadas e de tomar as decisões conjuntas”. A docente explicou que teve apoio de colegas no seu modelo de gestão.

A partir das entrevistas, nota-se que as docentes da Universidade A relataram maior representação de mulheres em altos cargos administrativos, como na ocupação da direção da Unidade em que atuam e, pensando de maneira mais ampla, na reitoria. As docentes da Universidade B mostraram um cenário de menor representatividade em cargos de direção de Unidade e Reitoria. Vale destacar que essas inferências estão em consonância com a percepção das participantes, não se pode generalizar ou partir da visão de que a Universidade A ou B está melhor ou pior em relação à equidade de gênero. As opiniões e trechos destacados ao longo das entrevistas pertencem a um pequeno grupo de participantes dentro das suas respectivas universidades de vínculo.

Nesse sentido, ainda que algumas experiências individuais tenham sido positivas, não podem ser generalizadas, como os trabalhos das feministas da ciência – Donna Haraway (1995), Evelyn Fox Keller (2006), Londa Schiebinger (2001) – têm mostrado. No Brasil, Lima, Braga e Tavares (2015) e Lima (2017) apresentam dados que indicam a ainda utópica igualdade de gênero na ciência.

4.5 Mulheres Assumem Cargos de Poder nas Universidades em Conjuntura Problemática, de Mudança, Turbulência ou Instabilidade por Meras Coincidências?!

Considerando a própria experiência das gestoras, perguntou-se às entrevistadas se elas percebem alguma diferença entre professores homens e mulheres na indicação para ocupar cargos de gestão ou liderança. Seguem trechos dos relatos obtidos:

Não. Os de indicação, não. Mas, a grande maioria dos casos na Universidade é eleição, né? Mas mesmo [os cargos] que são indicação, nunca percebi, tá? Posso ser muito desligada [...]. Acho que é porque **eu não dou muita importância**. Eu acho que isso não existe. Então isso para mim... eu não levo em consideração essas coisas. Eu acho que o que manda é a competência da pessoa. (*E3*).

Na visão de *E3*, a competência é fator determinante na trajetória dentro da academia, ela disse não perceber a diferenciação e não se sentir discriminada em seu ambiente de trabalho, por isso não é tão suscetível a detectar essas circunstâncias nem dá maior atenção às questões relativas ao gênero.

Segundo a percepção de *E4*, as mulheres que pleiteiam a liderança são mais cobradas dada a carga dos estereótipos de gênero socialmente corporificados, mas para ela é um julgamento que não é refletido em seu meio: “[...] a gente imagina, no subconsciente a gente percebe, vê-se sempre uma tendência a esta questão na sociedade. Mas, não no âmbito da [Universidade A]”. O próximo trecho demonstra o ponto de vista da respondente *E7*:

Olha, de verdade, eu percebo que tem uma indução maior para que as mulheres ocupem as vezes os cargos. Ou seja, **parece que não fica politicamente correto só os homens assumirem**, entendeu? [...] Inclusive, quanto tem as



candidaturas e tudo mais, você pode observar, geralmente, às vezes tem homem e mulher numa candidatura. Observa para você ver. (E7).

As docentes entrevistadas foram indagadas sobre perceber casos em que as mulheres assumiram cargos na universidade em conjuntura problemática, de mudança, turbulência ou em casos de conflito e instabilidade. E3 relatou o caso em que se lembra, mas para ela não se tratou de uma questão relacionada ao gênero:

Sim, mas não é porque era mulher, tá? Eu sei assim de algumas gestões turbulentas, mas não pelo fato de ser mulher ou de ser homem. Eu acho que isso foi próprio da pessoa e realmente a pessoa que era muito confusa e tudo. (E3).

E4 voltou-se à sua própria experiência ao relatar que assumiu a chefia do departamento em conjuntura que requeria mudança, frente uma mesma chefia repetindo mandatos:

Não saberia responder assim que seja esse o motivo [ser mulher]. Eu mesma **quando assumi na chefia era uma situação especial** porque nós tínhamos um chefe que tava [a] muitos mandatos consecutivos, mais de quatro mandatos. Então a ideia [era] de mudança e também de alguém conciliador. (E4).

Interessante a menção feita por E4 quanto à necessidade de um perfil conciliador para assumir esse cargo. O estudo de Menezes, Oliveira e Diniz (2013) fala sobre as competências estereotipadamente associadas à feminilidade, entre elas a capacidade de negociação, organização, flexibilidade e cautela. Ademais, E4 revelou que foi convidada a pleitear essa posição: **“Recebi o pedido para me candidatar e o apoio”**.

De acordo com as colocações de E4, percebe-se que ela vivenciou um caso em que as circunstâncias lhe apresentavam problemáticas e que houve disputa pela vaga porque **o chefe anterior se candidatou novamente**: “[...]era um contexto um pouco **tumultuado** de fato. Então assim, foi uma disputa. Era um período de turbulência, digamos, no departamento”.

A professora E4 explicou que não considera que as mulheres necessariamente irão ocupar cargos por causa do momento de turbulência; ela não percebe uma relação direta nessa composição, apesar de já ter vivenciado o *penhasco de vidro* na gestão administrativa assumida em circunstâncias difíceis e que necessitavam de um perfil específico, o qual ela caracterizou como conciliador. Mais uma vez o gênero foi desconsiderado na avaliação da professora, assim como outras fizeram ao longo das entrevistas.

Questionada sobre casos em que mulheres assumiram cargos na universidade em conjuntura problemática, de mudança, turbulência, em casos de conflito ou instabilidade, E7 respondeu:

Ah, com certeza. a reitora, a atual Reitora da [Universidade A], ela assumiu a universidade, é... que passou por uma série de questões. Ela era Vice-reitora, e se tornou Reitora. E ela não assumiu num cenário, vamos dizer assim, tranquilo. Muito pelo contrário, é um cenário econômico complicado, mudanças substanciais na universidade. Fora uma série de fatores que já vinham ocorrendo. Então, **assumi uma mulher, num cenário bem trabalhoso**. (E7).

Assim, a professora E7 forneceu o exemplo do reitorado da Universidade A. Essa gestão tem atuado em conjuntura política que impõe dificuldades significativas ao funcionamento de excelência das universidades públicas federais do Brasil e o contingenciamento orçamentário tem precarizado o funcionamento dessas instituições. Baseando-se na matéria publicada pelo jornal El País (2019a), o Ministério da Educação bloqueou 30% das verbas para cumprir o plano de contingenciamento do governo



brasileiro e a pasta da Educação foi a que mais sofreu com o bloqueio em termos absolutos.

As entrevistadas foram impelidas a manifestarem suas percepções sobre cargos ou ocupações na Universidade que podem desencadear exposição, críticas ou sofrimento psíquico maior em mulheres do que em homens:

Eu acho que isso é do cargo e é inerente à pessoa. Tem gente que, dizer assim, tem um couro mais duro, né? E aguentam um stress maior. Agora, tem gente que não aguenta. Mas, é independente se é homem ou se é mulher.[...]. Então, eu não atribuo isso, que esse cargo aqui causa mais sofrimento na pessoa. Não atribuo. (E3).

Mais uma vez, a fala de E3 indica uma individualização (responsabilização da pessoa) que ofusca os problemas estruturais. A percepção de E4 está em consonância ao que foi colocado por E3, sobre a personalidade influir no grau de exposição e nas críticas recebidas, sem levar em conta que o adoecimento psíquico está marcado, por exemplo, por questões de gênero, raça e sexualidade (entre outros marcadores sociais). Conforme o estudo de Zanello, Fiuza e Costa (2015), o sofrimento psíquico é genérico e acomete as pessoas de diferentes gêneros de forma distinta. Tal como no estudo de Grangeiro e Militão (2019), nesta pesquisa as respondentes negam ter vivido a discriminação de gênero na universidade, mas ao longo da entrevista relatam fatos discriminatórios de gênero que aconteceram em suas instituições.

Houve professoras categóricas ao negarem a discriminação e assim se mantiveram até o final da entrevista, entre essas, algumas levantaram a possibilidade de não perceberem ou não terem maior suscetibilidade para detectar essas questões. Os questionamentos voltados à gestão das universidades proferiram inferências acerca do *teto de vidro* e do *penhasco de vidro*. Verificou-se que a ocupação de altos cargos de gestão nas universidades possui diferenças substanciais ao se comparar diferentes instituições e, especialmente na Universidade B, as mulheres seguem subrepresentadas.

Adicionalmente, verificou-se a ocorrência do *penhasco de vidro* na atuação das professoras nas universidades, fenômeno segundo o qual as mulheres estão mais propensas a serem nomeadas para assumirem papéis de liderança em conjuntura problemática e de turbulência (Peterson, 2016). A docente E4 relatou que já assumiu o cargo de chefia de departamento em ambiente de mudança e que o perfil desejado naquele contexto era de “conciliação”. De maneira semelhante, a professora E7 forneceu como exemplo a reitora atual da Universidade A, que assumiu o cargo num cenário político brasileiro que se apresenta instável e conflituoso, afetando diretamente as universidades públicas federais. Também foi possível perceber como o fenômeno *penhasco de vidro* é difícil de detectar e, muitas vezes, carece de informações mais detalhadas sobre a eleição ou a indicação para cargos administrativos nas universidades.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa teve como objetivo evidenciar quais tipos de desigualdades de gênero estão presentes na trajetória de mulheres no ambiente acadêmico conforme a visão de docentes e de discentes de cursos de pós-graduação *stricto sensu* em Contabilidade oferecidos por IES públicas brasileiras. Os achados desta pesquisa permitiram inferir que apesar da sensação de respeito e de pertencimento, nota-se que ainda existem barreiras a serem vencidas pelas mulheres, tais como os comentários inadequados por parte dos colegas e a falta de espaço para fala (principalmente devido aos relatos de *mansplaining*



e *manterrupting*). Também foi possível perceber que existe a naturalização da desigualdade de gênero no ambiente acadêmico, inclusive entre as mulheres.

Em termos teóricos, a contribuição ao conhecimento acerca da desigualdade de gênero que a pesquisa permitiu alcançar se refere ao *penhasco de vidro*, haja vista as categorias analisadas e os indícios obtidos a partir das entrevistas de que o fenômeno acontece entre as docentes do ensino superior dos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, principalmente tendo em conta o relato de uma das professoras sobre a sua atuação como Chefe de Departamento.

Em relação às limitações deste estudo, ressalta-se que as entrevistadas foram selecionadas mediante a utilização de critérios de acessibilidade, o que requer cuidado para a realização de inferências, uma vez que as experiências pessoais variam e dependem de fatores característicos de cada respondente e da sua trajetória, que pode diferir substancialmente entre as participantes. Embora a pesquisa tenha se voltado para a consciência de gênero, não foi considerado pelo estudo a situação de discentes e docentes LGBTQI+ (Lésbica, Gay, Bissexual, Transexual, Queer, Intersexual+); pesquisas devem ser feitas nesta área, particularmente em relação aos resultados deste estudo em que a contabilidade se mostrou uma profissão ainda considerada masculina (e heterossexual).

REFERÊNCIAS

- Barbosa, E.T., Lima, J. P. R. de, Miranda, F. B. de, Lima, A. L. C. de. (2019). “Já Supuseram que os Alunos Gostavam da Minha Aula por eu ser uma Professora ‘Boa’” - A Vivência de Mulheres na Docência em Contabilidade: Uma Análise à Luz da Teoria de Bourdieu”. XXII Seminários em Administração – SEMEAD, São Paulo, SP.
- Bernd, D. C., Anzilago, M., & Beuren, I. M. (2017). Presença do gênero feminino entre os discentes dos Programas de Pós-Graduação de Ciências Contábeis no Brasil. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 11(4).
- Conselho Federal de Contabilidade. (2019). *Conselheiros*. Recuperado em 16 de janeiro de 2019, de: <https://cfc.org.br/conselheiros/>
- Cruz, N. G., Lima, G. H., Durso, S. O. & Cunha, J. V. A. (2018). Desigualdade De Gênero Em Empresas de Auditoria Externa. *Revista Contabilidade, Gestão e Governança*, 21(1), 142-159.
- Diniz, D. (2011). Estereótipos de gênero nas cortes internacionais-um desafio à igualdade: entrevista com Rebecca Cook. *Revista Estudos Feministas*, 19(2), 451-462.
- El País. (2019a). *Corte ou contingenciamento, quem está certo na guerra de narrativas da educação?*. Recuperado em 20 de novembro de 2019 de https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/31/politica/1559334689_188552.html
- Glass, C., & Cook, A. (2016). Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 51-63.
- Grangeiro, R. R., Militão, M. L. (2019). Mulheres na Gestão Universitária: trajetória profissional, vivências e desafios. XLIII Encontro da ANPAD, São Paulo, SP.
- Haraway, D. (1995). Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. *Cadernos pagu*, (5), 7-41.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2019). *Diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais*, Pnad Contínua -2018.



- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). (2017). *Retrato das desigualdades de gênero e raça-1995-2015*.
- Keller, E. F. (2006). Qual foi o impacto do feminismo na ciência? *Cadernos Pagu*, 27, 13-34.
- Kulich, C., & Ryan, M. K. (2017). *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*.
- Lima, B. S., Braga, M. L. S. & Tavares, I. (2015). Participação das mulheres nas ciências e tecnologias: entre espaços ocupados e lacunas. *Revista Gênero*, 16(1).
- Lima, J. P. R., Vendramin, E. O. & Casa Nova, S. P. C. (2017). Identidades acadêmicas em uma era de produtivismo: o (des)alojamento das mulheres contadoras. *Seminários em Administração*.
- Nganga, C. S. N. (2019). *Abrindo caminhos: a construção das identidades docentes de mulheres pelas trilhas, pontes e muros da pós-graduação em Contabilidade (Doctoral dissertation)*, Universidade de São Paulo.
- Nganga, C. S. N., Gouveia, W. M. de, & Casa Nova, S. P. de C. (2018). Unchanging element in a changing world?: women in accounting academy. In *Moving accounting forward*. São Paulo: EAC/FEA/USP.
- Ortner, S. (1979). Está a mulher para a natureza, assim como o homem para a cultura?. *Mulher, Cultura e Sociedade*. Trad. de Cila Anker e Rachel Gorenstein. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 95-120.
- Peterson, H. (2016). Is managing academics “women’s work”? Exploring the glass cliff in higher education management. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(1), 112-127.
- Pew Research Center (2008). *Women Call the Shots at Home; Public Mixed on Gender Roles in Jobs*. Available at: <http://www.pewsocialtrends.org/2008/09/25/women-call-the-shots-at-home-public-mixed-on-gender-roles-in-jobs/>
- 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.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81-90.
- Schiebinger, L. (2001). *O feminismo mudou a ciência*. Bauru: Edusc, 32.
- Scott, J. (1995). “Gênero: uma categoria útil de análise histórica”. *Educação & Realidade*, 20(2), jul./dez.
- Silva, S. M. C. (2016). *Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil*. Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Souza, É. R. (2006). Marcadores sociais da diferença e infância: relações de poder no contexto escolar. *Cadernos Pagu*, 26, 169-199.
- The Wall Street Journal (2016). *What’s Your Pay Gap?* Recuperado em 01 de dezembro de 2019 de <http://graphics.wsj.com/gender-pay-gap/>
- United States Bureau of Labor Statistics (2017). *Women in the Workforce: A Databook*. Available at: <https://www.bls.gov/opub/reports/womens-databook/archive/women-in-the-labor-force-a-databook-2015.pdf>
- Zanello, V., Fiuza, G. & Costa, H. S. (2015). Saúde mental e gênero: facetas gendradas do sofrimento psíquico. *Fractal: Revista de Psicologia*, 27(3), 238-246.