

**CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL: experiência de professoras-
contadoras**

MÔNICA APARECIDA FERREIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

GABRIELLA APARECIDA GOMES DOS SANTOS

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

SILVIA PEREIRA DE CASTRO CASA NOVA

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP)

1 INTRODUÇÃO

O contexto ocupacional da profissão docente foi originalmente marcado pelo foco no ensino. No entanto, no final do século XIX e início do século XX, evoluiu para duas dimensões: ensino e pesquisa. Assim, um equilíbrio entre ensino e pesquisa tem sido percebido, internacionalmente, com uma inclinação maior para a vertente da pesquisa, que está associada a maior reconhecimento institucional e recompensas, quando comparados com as atividades de ensino (Kreber, 2010). Nesse cenário, o docente passa a vislumbrar mais uma faceta no seu processo de construção de identidade: a de reunir a identidade de pesquisador à sua identidade docente.

Para consolidar o que é ser-professor(a), a construção dessa identidade demanda um longo processo, exigindo tempo para adquirir formação, para observar e aprender como agir, para tomar decisões e, principalmente, para se enxergar como um(a) formador(a) para outros indivíduos. Logo, a identidade docente perpassa por três eixos de análise: experiência e saber da experiência; profissionalidade docente; e formação inicial e continuada (Iza et al., 2014).

A formação docente, especialmente a universitária, tem sido pauta de pesquisas nos principais centros de pesquisas e nos programas de pós-graduação por todo Brasil (Slomski, Lames, Megliorini & Lames, 2013). Para Pimenta e Anastasiou (2005, p. 105), a formação docente começa ainda na graduação, de forma que nesse momento o indivíduo observará as práticas docentes, principiando a “preparação e iniciação ao processo identitário e de profissionalização dos profissionais de diferentes áreas”.

No entanto, no curso de graduação em Ciências Contábeis verifica-se que não há uma formação sistematizada para ser docente. Nossa (1999, p. 1) ressaltou que “no ensino da Contabilidade, geralmente grande parte dos professores é recrutada entre profissionais que têm sucesso em seu ramo de atuação que, em sua maioria, estão despreparados para o magistério, não tendo noção do que é exigido para formação de alunos”.

Assim, a partir do contexto apresentado, considerando as especificidades da formação de mulheres docentes em uma área de conhecimento predominantemente masculina, surge a seguinte questão: Como ocorre o processo de construção da identidade de professoras-contadoras?

Desta maneira, esta pesquisa tem como objetivo analisar as experiências relatadas por professoras-profissionais (que exercem exclusivamente a docência) e profissionais-professoras (que atuam no mercado de trabalho e na docência) do Curso de Ciências Contábeis no que tange ao processo de construção de sua identidade profissional, com o intuito de identificar as percepções sobre a formação docente e os possíveis conflitos existentes entre vida pessoal e profissional.

A pesquisa se justifica pelo aumento do número de professoras na docência, especificamente na área contábil, tendo em vista que o aumento da participação de mulheres em ambientes antes predominantemente marcados pela presença masculina “pode trazer a pressões adicionais em um ambiente já marcado pelo stress e pela competitividade”, conforme apontam (Lima et al., 2017, p.3). E ainda, conforme destacam Iza et al. (2014), o estudo da identidade docente contribui para a prática e o desenvolvimento profissional dos docentes.

O restante desse artigo se organiza da seguinte forma: a seção seguinte apresenta o referencial metodológico, em que são discutidas as bases para a realização dessa pesquisa; passamos então para a apresentação, análise e interpretação de resultados; e concluiremos pelas considerações iniciais. As teorias sobre as quais se assentam a pesquisa serão confrontadas com os achados, durante sua interpretação.

2 REFERENCIAL

A identidade de um indivíduo pode ser entendida como um “processo de construção social de um sujeito historicamente situado” (Iza et al., 2014, p. 275). Para Kreber (2010), a identidade pode ser entendida como sendo a identificação do indivíduo com determinados grupos ou reconhecimento por outras pessoas; ou ainda, pode ser associada como uma imagem que construímos de nós mesmos, uma visão que liga a identidade às noções de autorrealização e autoconsciência de quem somos.

Quando se trata especificamente da identidade profissional, ela se constrói principalmente baseada na significação social da profissão, de suas tradições e contradições vistas ao longo do tempo (Iza et al., 2014). Além do processo de construção da identidade docente, McNaughton e Billot (2016) argumentam que a identidade docente acontece também a partir da desconstrução e da reconstrução ao longo do tempo, sendo que tudo isso é afetado por fatores emocionais, cognitivos e morais relacionados à docência.

Dessa maneira, a identidade docente pode ter influência de: (i) fatores internos: que estão relacionados às percepções que os próprios docentes têm de si (autopercepção e auto-eficácia), objetivos educacionais e concepções sobre os estudantes; e (ii) fatores externos: que estão associados ao contexto social no qual o docente está inserido, cenário sociocultural, departamento em que atua, clima organizacional e relação do docente com aqueles que fazem a gestão (Kreber, 2010).

A formação docente e o desenvolvimento profissional de professores estão intimamente ligados à qualidade e à inovação no ensino superior, destacando a importância da implementação de políticas de formação dos professores (Slomski et al., 2013). Conforme Miranda (2011), no que tange à formação para a docência, a literatura aponta três grandes grupos de qualificações exigidas: qualificação acadêmica, qualificação profissional e qualificação pedagógica. A qualificação acadêmica está relacionada à titulação dos professores, às pesquisas que eles desenvolvem e ao regime de trabalho a que estão submetidos. A qualificação profissional refere-se aos conhecimentos profissionais, do exercício prático da profissão, muitas vezes relacionados aos certificados profissionais. E a qualificação pedagógica é aquela formação ligada diretamente às práticas pedagógicas da docência, como didática, metodologias de ensino, dentre outros.

Na busca pela qualificação para docência, muitas vezes o professor pode passar por momentos de turbulência em diversas fases, sobretudo na fase de ingresso na carreira, como apontam Araújo, Miranda e Passos (2014). Ao analisar o cenário específico para as mulheres docentes, essa realidade pode ser ainda mais difícil, pois enfrentam “o desafio da construção de sua identidade docente pautado em processos de socialização que foram construídos para um perfil diferente do seu, pautados por ritos e símbolos alinhados com ambientes predominantemente masculinos” (Lima, Vendramin, & Casa Nova, 2017, p.2).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

No referencial metodológico, são apresentadas a natureza qualitativa da pesquisa e a estratégia de pesquisa adotada, bem como a justificativa para sua escolha. São ainda detalhados os procedimentos para construção dos dados (tipo de entrevista, roteiro, local de realização, forma de condução, perfil dos entrevistados, etc.), a estratégia de análise de dados adotada e os procedimentos de análise.

Gall, Gall e Borg (2007) propõem que a investigação não deve se resumir à satisfação de necessidades pessoais; ao contrário, deve contribuir para o avanço do conhecimento e do entendimento coletivo sobre educação. Nesse sentido, com o objetivo de explorar com profundidade o processo de formação da identidade profissional de professoras-contadoras, a presente pesquisa tem como abordagem um estudo qualitativo interpretativo básico. Segundo Brunstein e Serrano (2008), este tipo de estudo concentra-se na perspectiva e na visão de mundo das pessoas envolvidas no contexto investigado; na presente pesquisa, tratam-se das professoras-contadoras.

Desta maneira, o estudo foi realizado pela abordagem qualitativa, tendo como base os objetivos de: (i) compreender o processo de formação de identidade profissional das professoras-contadoras; e (ii) identificar as possíveis diferenças encontradas nesse processo quanto à discussão sobre gênero, possibilitando verificar, em campo e em profundidade, como se encontra esta realidade.

Para tanto, a pesquisa foi realizada somente com mulheres, com objetivo de fomentar a discussão sobre gênero em contabilidade, tendo em vista que as mulheres enfrentam muitos desafios, especialmente no âmbito profissional, em ambientes predominantemente masculinos. Para exemplificar um dos desafios enfrentados pela mulher, Whiting e Wright (2001) destacam que o nascimento de um bebê afeta a vida profissional de contadoras, apontando que após a maternidade aproximadamente 30% das contadoras preferem empregos com menor carga horária para se dedicarem um pouco mais à vida familiar.

Deste modo, para compreender a realidade das mulheres, e devido à natureza subjetiva da pesquisa, optou-se pela construção dos dados por meio da utilização de entrevistas realizadas com seis mulheres docentes do curso de Ciências Contábeis, com perfis distintos, a saber, profissionais-professoras e professoras-profissionais.

3.1 Procedimentos de construção de dados

Quanto aos procedimentos para construção dos dados, foi elaborado um roteiro de entrevistas semiestruturadas, com o intuito de se estabelecerem os principais pontos a serem buscados durante a pesquisa, deixando também espaço para que surgissem outros pontos de discussão ao longo das entrevistas. Entende-se que a entrevista semiestruturada é a mais adequada para compreender, a partir da experiência relatada, como se dá o processo de construção de identidade de professoras-contadoras de forma aprofundada.

A entrevista é uma das principais técnicas de construção de dados e pode ser definida como conversa realizada face a face pelo pesquisador(a) junto ao entrevistado(a), seguindo um método para se obter informações sobre determinado assunto (Cervo & Bervian, 2002). Em relação à entrevista semiestruturada, Godoi e Mattos (2006) afirmam que a mesma fornece ao(a) pesquisador(a) uma grande riqueza informativa, ao mesmo tempo em que proporciona a oportunidade de clarificação e o seguimento de perguntas e respostas em uma interação direta e flexível entre pesquisador e pesquisado. Além disso, para Valles (1997, p. 196) a técnica “tem a vantagem de gerar, na fase inicial de um estudo, pontos de vista, enfoques, hipóteses e outras orientações úteis para o desenvolvimento do projeto”, auxiliando o(a) pesquisador(a) a nortear a pesquisa desde os primeiros passos até sua finalização.

Assim, a partir do objetivo geral de analisar as experiências relatadas por professoras-contadoras no que tange ao processo de construção de sua identidade profissional, estruturou-se um primeiro roteiro, que foi aplicado em duas entrevistas-piloto. As perguntas realizadas nesse

primeiro roteiro ensinavam entender a busca pela formação, experiência profissional e questões sobre gênero que envolviam as entrevistadas.

Contudo, após a realização das entrevistas-piloto, verificou-se a necessidade de uma reestruturação do roteiro, a partir dos apontamentos realizados pelas próprias entrevistadas e pelas pesquisadoras, que perceberam a necessidade de ajustes para o alcance do objetivo. Também foram feitos apontamentos por professores e colegas de classe em uma roda de discussão de pesquisas. Assim, as reestruturações buscaram reduzir a incidência de respostas fechadas (sim ou não), que não geram discussão nem revelam detalhes.

Após sugestões, as perguntas do roteiro foram segregadas em cinco grandes categorias de análise, buscando a compreensão de todas as etapas do processo de construção de identidade durante a carreira acadêmica, a saber: ingresso, caracterização, permanência, ascensão e finalização.

Foram realizadas entrevistas com seis professoras do curso de Ciências Contábeis, sendo três professoras com dedicação exclusiva em universidades públicas e três professoras de faculdades particulares. O critério para escolha das entrevistadas foi o fato de já terem exercido ou exercerem atividade profissional de contabilidade no mercado de trabalho (duas exercem a docência e trabalham em empresas, enquanto quatro exercem a docência de forma exclusiva). Três entrevistadas possuem titulação de doutorado, duas possuem especialização e uma está cursando o mestrado. Cinco delas são casadas e têm filhos e uma é solteira e não tem filhos.

Assim, a partir dos critérios escolhidos - ser mulher, docente e possuir experiência profissional -, foram selecionadas as seis entrevistadas, além de atender a critérios de conveniência e acessibilidade. Como já dito anteriormente, como forma de manter o sigilo das professoras foram lhes atribuídos nomes fictícios de escritoras renomadas; igualmente, lugares e pessoas citados foram retiradas das transcrições.

As entrevistas foram realizadas por duas pesquisadoras; uma delas conduziu as três entrevistas com as docentes de universidades públicas e a outra pesquisadora entrevistou as três professoras de faculdades particulares. Inicialmente, as pesquisadoras pediram autorização para as entrevistadas para gravar o áudio e a concordância foi registrada. As entrevistadoras buscaram deixar as entrevistadas à vontade, para que pudessem dar seus relatos livremente e qualquer influência do posicionamento pessoal das entrevistadoras. O fato de as pesquisadoras serem também mulheres professoras teve um impacto positivo no estabelecimento de um vínculo de confiança e empatia.

Os códigos foram definidos na elaboração do roteiro da entrevista. As perguntas semiestruturadas para investigar a construção da identidade foram classificadas nos códigos de análises. São eles: ingresso, caracterização, permanência, ascensão e finalização (questões de gênero). A partir das experiências relatadas nas entrevistas, foram feitas análises por codificação dos dados com ênfase na compreensão de como ocorre o processo de construção da identidade de professoras-contadoras.

Na próxima seção são apresentadas as análises interpretativas com base nas transcrições das entrevistas, sistematicamente resultando nas descobertas redigidas na seguinte ordem: (i) forma de ingresso na docência; (ii) caracterização da professora; (iii) permanência na docência; (iv) ascensão na carreira e (v) finalização com questões relacionadas ao gênero.

4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

A análise das evidências construídas a partir das entrevistas com professoras-contadoras foram segregadas nas categorias propostas inicialmente, a saber: ingresso, caracterização, ascensão, permanência e finalização, com questões relacionadas à gênero.

4.1 Ingresso: ‘Não, eu não vou saber dar aula!’

Na categoria de ingresso, o objetivo foi compreender, por meio da experiência relatada, como se deu o ingresso na carreira docência das professoras. A maioria das entrevistadas afirma que outras pessoas já envolvidas na academia enxergaram nelas capacidade e/ou habilidade para a docência, despertando assim a motivação inicial para a docência, seja incentivando buscar a docência ou por meio de um convite direto para ministrar aulas. Apenas uma professora, dentre as entrevistadas, alegou ter tido a iniciativa por si só para buscar o ingresso na docência, como se destaca nas falas transcritas.

Na verdade, eu entrei na docência porque um professor achou que eu tinha perfil. Ele me indicou para um coordenador de curso de uma faculdade particular, aí eu falei: ‘Eu vou’. O coordenador me falou: ‘O professor recomendou muito, falou que você é muito boa’. Aí eu peguei uma disciplina só e fiquei só com essa, quase enlouqueci só com essa. (Adélia Prado)

Não foi algo planejado, até porque eu já trabalhava numa universidade em cargo administrativo e tinha a intenção, até por problemas pessoais, de mudar de cidade. Eu estava, na verdade, fazendo um concurso fora de [cidade] para mudar de cidade. Mas eu tinha contato com os meus ex-professores da graduação e aí tendo a informação que tinha a vaga para concurso para professor, dois professores me procuraram e me incentivaram: ‘Por que você não faz o concurso e tal...’. Eu não tinha pensado à primeira vista, não foi nada planejado. Passei no concurso e ingressei na docência. (Cecília Meireles)

Eu fui para o mercado primeiro, trabalhei na área contábil, na área financeira, era mesmo mercado, empresa, coordenei equipes, trabalhei e comecei como assistente. E a docência, ela só apareceu após eu fazer um curso *lato sensu*. E, então, eu comecei a ter contato com a academia, o que me gerou interesse à docência. E, assim, não sei se é porque eu queria testar, eu comecei a distribuir currículos em faculdades particulares. Aí, eu tive a oportunidade numa faculdade particular, não na cidade que eu resido, mas numa cidadezinha próxima, e essa oportunidade de ir para sala de aula, acabou que aflorou em mim a decisão de seguir a área acadêmica. (Raquel de Queiroz)

Na parte acadêmica eu também não procurei, foi algo que a [nome] insistiu muito, para que eu fizesse um teste. Era algo que eu não queria, não era uma vontade minha e me realizei fazendo também. (Bell Hocks)

Comecei a especialização em Controladoria e logo fui convidada para dar aula. Comecei com duas noites, era necessário muito empenho, tudo novo, não pensei em desistir, mas o começo foi difícil. (Clarice Lispector)

Tanto que quando ele me convidou eu falei: ‘Não, eu não vou saber dar aula!’, porque eu nunca tinha dado aula. Uma coisa é você conversar com uma pessoa, outra coisa é você dar aula na frente de uma turma. Ele disse: ‘Monta uma aula e vem apresentar para mim como um teste’. Eu montei e fui lá apresentar para ele, ele disse assim: ‘Está ótimo, você tem algumas coisas que pode pecar por conta de didática, você supera nos exemplos, na vivência, na experiência’. Eram umas seis, sete pessoas aquela turma que eu dei aula a primeira vez. Eu suava tanto, tanto que teve uma hora que eu tive que pedir desculpa para eles e fui no banheiro. Mas, não disse para eles porque eu fui no banheiro; era que eu tinha que respirar, porque eu comecei a suar, suar, suar e eu disse: ‘Jesus, acho que vai me dar algum negócio aqui.’ (Ângela Davis)

A partir das falas apresentadas, percebe-se que além da constatação de que a maioria ingressou por meio de convite na docência, nota-se que a fase inicial na docência não foi fácil: foi marcada pela insegurança inicial em dar aula, nervosismo por estar à frente de uma sala de aula. No entanto, esse contato inicial com a docência foi também motivação para que as professoras tivessem apreço pela academia, como mostram as falas seguintes.

Quando eu fui para a docência parece que eu me encontrei, não sei explicar bem. Eu percebi uma utilidade, eu percebi uma coisa que para mim é importante, que é uma coisa de sempre buscar, aprender, inovar, o uso da criatividade que eu podia fazer, imprimir meu jeito que, às vezes, na iniciativa privada tem aquele padrão. Eu achei bem desafiador, eu gosto. Eu gostei muito da interação com os alunos. Muitas coisas eu gostei. (Adélia Prado)

Essa oportunidade de ir para sala de aula acabou que aflorou em mim a decisão de seguir a área acadêmica. (Cecília Meireles)

Quando eu recebi uma proposta de dedicação exclusiva mesmo numa faculdade particular para ajudar numa coordenação de curso, foi quando eu fiz minha escolha e até porque eu também já percebi que eu tinha que buscar uma qualificação a nível de mestrado, porque me apaixonei pela docência e sabia que não ia ter volta, aí eu tinha que me qualificar. (Raquel de Queiroz)

Quando entrei em Contábeis, concluir o curso para mim foi algo suado, não tinha como hoje ProUni, o Fies; acho que já tinha, mas eu não queria me endividar. Eu preferia ficar sem dinheiro e pagar a mensalidade. Houve um orgulho, as primeiras aulas que dei, eu passava mal, chorava no banheiro, porque voltar para dar aula num ambiente que não seria o seu e é algo que eu trago comigo. (Bells Hocks)

Comecei com duas noites, era muito necessário o empenho, tudo novo, não pensei em desistir, mas o começo foi difícil. Hoje tenho todas as aulas das noites e uma aula de manhã, e ainda ensino TCC. (Clarice Lispector)

Eu acho que o desafio de saber que eu podia, saber que eu estava lá por algum motivo e saber que eu tinha condições de entregar o produto que me pediram para entregar, que era falar de perícia bancária, falar da minha experiência, falar dos exemplos e mostrar a minha didaticamente como que tudo isso se processa dentro da perícia... Então acho que isso foi o grande motivador, o desafio de dizer: 'Nossa eu tenho condição de estar lá, eu tenho condição de fazer.' (Ângela Davis)

As falas vão ao encontro do que evidenciaram Araújo et al. (2014), que também realizaram entrevistas com professores e constataram que, dentre os entrevistados, grande parte alegou que o ingresso na docência foi mediante convites recebidos, principalmente em função de suas projeções profissionais. Os autores também afirmaram que vários motivos perpassam como motivação pela escolha da docência, desde o desejo de contribuir para a sociedade até ter uma atividade profissional paralela (Araújo et al., 2014).

Os resultados também corroboram com Nossa (1999), que ressalta que no ensino da Contabilidade, a maioria dos professores vai para a sala de aula sem preparo para o magistério, geralmente por meio de convites feitos por serem profissionais de destaque no mercado; no entanto isso não garante que sejam bons professores.

4.2 Caracterização: “Porque você acaba replicando.”

Na categoria de caracterização, buscou-se analisar o processo de formação das professoras-contadoras, principalmente no que tange à formação acadêmica e profissional e como isso afeta o exercício da docência. Nesta pesquisa, verificou-se que as respostas foram um pouco diferentes em relação ao perfil da entrevistada, se profissionais-professoras (docentes e que trabalham no mercado) ou professoras-profissionais (docência de forma exclusiva).

Aquelas que exercem, além da docência, uma atividade no mercado empresarial, ao serem questionadas sobre a qualificação para o exercício da docência, tendem a dar maior peso para a experiência profissional, pois julgam que o conhecimento prático na sala de aula faz toda diferença para exemplificar e aproximar a teoria com a prática. Já em relação às professoras com dedicação exclusiva, percebe-se que, embora reconheçam que a experiência profissional seja importante, a título de exemplificação e prática, dão importância considerável para a formação acadêmica, principalmente em relação à titulação de mestrado e doutorado, como se pode observar por meio das falas transcritas.

Eu entrei na verdade eu só tinha a graduação, que era uma época em que não se exigia nos editais a qualificação como a nossa, foi exigido só a graduação. [...] Fiquei esse período todo afastado (5 anos). Fiquei cinco anos afastada para mestrado e doutorado, quando voltei já tinha as duas titulações. (Adélia Prado)

Eu acho que o mestrado e o doutorado contribuíram muito, muito mesmo. Eu acho que para ser professora você tem que gostar de estudar, de ler, o professor tem que gostar e essas coisas eu trouxe de antes, mas o mestrado e doutorado me ajudaram na questão crítica. (Cecília Meireles)

Primeiro, foi com apoio com professores que a gente tem já tem contato, ex-professores, com relação a material. A parte de didática, didático-pedagógica, eu procurei alguns trabalhos ou livros que falavam de metodologia ou formas de atuar em sala de aula, mas assim, isso não foi sistematizado até então, porque num primeiro momento não eu me qualifiquei para docente, eu fui primeiro para experiência, percebi a necessidade e comecei então a buscar esse auxílio, ou com outros professores ou com leituras. A parte de formação mesmo que eu tive sistematizada, foi só quando eu ingressei no mestrado e a partir dali eu senti necessidade de alguns cursos de capacitação também, aí foi dessa forma. Mas anterior, era mesmo dessa forma, por uma busca à parte. (Raquel de Queiroz)

Quando entrei em Contábeis, concluir o curso para mim foi algo suado, não tinha como hoje ProUni, o Fies acho que já tinha, mas eu não queria me endividar (...) Fui para a [nome da instituição], me matriculei em curso de pós-graduação, isso em 2008, terminei em 2009. (Bell Hocks)

Tinha acabado de sair do colegial e já entrei no técnico em Contabilidade, depois fiz Administração, um tempo depois me especializei em Controladoria. (Clarice Lispector)

Especificamente em relação à formação profissional, todas as professoras-contadoras admitiram ser importante a formação profissional na área contábil, permitindo às professoras fazerem associações da teoria com a prática, dando exemplos reais e aproximando o discente de situações reais. As professoras com dedicação exclusiva afirmaram que anteriormente a essa condição, trabalharam no mercado e isso contribuiu para incrementar suas aulas. Alegaram ainda que uma das formas de estarem próximas à realidade organizacional é por meio de pesquisas, estudos de casos, projetos de extensão com a comunidade, palestras e laboratórios de práticas, como mostram as falas transcritas.

Os alunos normalmente, principalmente na nossa área de Ciências Contábeis, eles sentem uma grande necessidade de entender a prática, então, por exemplo, nós levamos conhecimentos teóricos, mas eles querem entender como que eles vão aplicar. Se você já teve oportunidade de trabalhar no ambiente, no mercado, você já tem alguns problemas reais que acontecem no dia a dia das empresas que você pode trazer para sala de

aula. [. . .] Então, é nesse momento que eu acho que a experiência profissional, nós podemos trazer para a sala de aula. (Raquel de Queiroz)

Então, acho que minha experiência no escritório de contabilidade me permitiu ver o processo contábil como um todo, que você trabalha começo, meio e fim. (Cecília Meireles)

“Para mim particularmente foi muito importante a experiência que eu tive quanto a escritório, na área de gestão, perícia e tal. Eu trago muitos exemplos. Às vezes, eu sei a teoria que seria o ideal e eu sei como funciona na prática. Eu consigo, às vezes, mostrar para o aluno, mesmo que isso aconteça, a gente pensa em um dia chegar aqui. Eu acho que ajuda muito. E eu acho que o professor de Contábeis precisaria ter esse contato com a prática. Talvez não necessariamente trabalhando [. . .] Talvez o professor com dedicação exclusiva tenha que buscar isso de outras formas, ou empresa júnior ou laboratório ou conversando com pessoas da prática, tendo esse contato. (Adélia Prado)

Acho que matérias técnicas, altamente técnicas. Professor que está lá na frente, ele tem que atuar no mercado de trabalho. Para outras matérias tipo ética, legislação, aí não, mas matéria técnica tem que ter um professor com experiência de mercado. É o que diferencia. (Bell Hocks)

Antes da docência, trabalhei a maior parte da minha carreira em empresa de grande porte, na parte financeira e administrativa. Uso muitos exemplos da minha carreira em sala de aula, acho que se eu não tivesse essa experiência, minhas aulas não seriam tão ricas de exemplos. (Clarice Lispector)

Eles queriam mais prática, então vamos para o laboratório. ‘Eu queria ver mais laudo!’ Então, vamos trazer mais exemplos de laudo. E é incrível. Uma coisa chama a outra e vai se completando os ciclos. (Ângela Davis)

Como já apontado, a formação do docente é um dos pilares importantes para a construção da sua identidade profissional. Em relação a essa formação, Miranda (2011) argumenta que há três grandes grupos de qualificações: qualificação acadêmica (titulações, pesquisas e regime de trabalho), qualificação profissional (experiência profissional, certificações) e qualificação pedagógica (se preparar pedagogicamente).

A partir do relato das entrevistadas, percebe-se que as professoras têm ciência da importância das três qualificações, uma vez que relataram que o mestrado e o doutorado contribuíram para sua formação, reconhecendo a importância da qualificação acadêmica. Na fala de todas as docentes, verificou-se ainda como elas consideram relevante a qualificação profissional, dada a natureza técnica e prática do curso de Ciências Contábeis, já que tomam por essencial a qualificação profissional para que possam ser levados para a sala de aula exemplos práticos e situações reais do dia a dia, alinhando teoria e prática contábeis. A qualificação pedagógica também esteve presente na fala das entrevistadas, ao declararem que não basta o professor ter domínio do conteúdo, ele também tem que saber passar o conhecimento adiante, saber lidar com as diferentes turmas, abordar distintas metodologias de ensino e estilos de aprendizagem diversificados encontrados entre os alunos. Esse ponto fica enfatizado ao refletirem sobre o que é o “bom professor”, o que apresentamos no próximo tópico

4.3 Ascensão: “Um bom professor é aquele que faz o aluno pensar!”

Na categoria de ascensão, foi perguntado às professoras-contadoras o que elas consideram como sendo um bom professor. De forma ampla, as respostas permearam as três grandes dimensões de qualificação (acadêmica, profissional e pedagógica), o perfil da disciplina ministrada, o perfil da turma, o que faz o aluno pensar e ter senso crítico, dentre outros, como demonstrado nos trechos relatados.

Cada disciplina tem o seu perfil; o bom professor tem que saber fazer esse diagnóstico de até onde ele pode exigir, até onde ele pode soltar o aluno para que **ele tenha um aprendizado mais sozinho**. Ter essa percepção da disciplina, da turma e de como é que você junta isso daí. Acho que é um princípio para você fazer um trabalho bom. (Cecília Meireles)

Assim pensando em três grandes grupos, eu colocaria a didática, o conhecimento teórico e também a experiência. Então, eu acho que essas são habilidades importantes para atuar como professor. (Raquel de Queiroz)

Penso que um bom professor **é aquele que faz o aluno pensar** [...], que aguça o aluno a buscar mais, desenvolve a curiosidade, porque você pensar um semestre que você entra na sala, você não vai resolver o problema dos alunos. E talvez, em um curso de cinco anos, você consiga ensinar para eles a contabilidade. Pois se eu já fiz graduação, mestrado e doutorado e não sei nada!? Então, talvez seja ensinar o aluno a pensar. (Adélia Prado)

O profissional tem que estar disposto a fazer integração, amarrar uma disciplina à outra. O aluno sabe as disciplinas soltas, agora faz um exercício juntando duas informações, o cara já não faz. **Vai do professor fazê-lo raciocinar**, isso tem a ver com a outra disciplina. (Bell Hooks)

Através de muito empenho, capacitação e determinação. Buscar cursos com profissionais que atuam no mercado, se manter atualizado com o mercado de trabalho. Agora que só atuo na docência, é assim que me atualizo. (Clarice Lispector)

Acho que o *feedback* é sem sombra de dúvidas o mais importante. Qualquer outro poderia falar qualquer coisa, mas não importa. (Ângela Davis)

Na experiência relatada pelas professoras, verifica-se que falar sobre o que elas consideram como um bom professor diz muito sobre o processo de construção de identidade de cada uma delas. Kreber (2010) propôs que existem fatores internos, que são aqueles relacionados a como o docente se enxerga, e fatores externos, que se referem àqueles que estão associados ao contexto social no qual ele está inserido e à imagem que outras pessoas têm dele. Isso fica claro ao verificar na fala das professoras que ressaltam que um bom professor é aquele que se dedica, tem comprometimento, disposição para se adequar a alunos e disciplinas, que busca estar continuamente em formação, ou seja, fatores internos. Mas destacam também que o bom professor é aquele que tem um bom *feedback* dos alunos. Ou seja, mostraram a importância de considerar a forma com que os outros a enxergam enquanto professora. Há um ponto de confluência que se mostra importante: para essas professoras, ser “um bom professor” é fazer o aluno pensar criticamente e ganhar autonomia para aprender.

4.4 Permanência: “Então, você deixar família, filho e esposo . . .”

Na categoria permanência, o objetivo foi identificar se as professoras-contadoras vivenciam ou já vivenciaram algum conflito entre a vida pessoal e a profissional. Todas as professoras relataram que já vivenciaram algum tipo de conflito, principalmente em relação à divisão do tempo dedicado à família e ao trabalho.

Eu já senti muito e sinto ainda, mas eu penso que cada professor tem um perfil, cada pessoa. Eu tenho um perfil muito perfeccionista, muito que vem da minha criação, de dificuldade de dizer não. (Adélia Prado)

Agora claro que eu acho que na minha formação para docente, que foi o momento que eu tive que qualificar a nível de mestrado, que não tinha na cidade que eu resido, que eu tive que ir para uma outra cidade e aí já casada, com filhos, trabalhar, gerenciar, isso foi uma dificuldade, até porque tem a cobrança. Então, você deixar família, filho e esposo, para ir estudar, tem uma cobrança por parte deles e até mesmo pela família. (Raquel de Queiroz)

Poxa, estou aqui trabalhando e meu marido está cuidando da filha, me dá peso na consciência, entendeu? É essa cultura que não vai mudar rápido. (Cecília Meireles)

Eu tenho um dia exclusivo para a vida acadêmica, três dias para a vida profissional e três dias exclusivamente para minha família. Eu acho o seguinte, na sua idade você busca hoje para continuar se matando lá na frente? Não faz muito sentido, é você poder escolher o que você quer. No meu caso não é dinheiro e não é cargo, eu quero tempo. (Bell Hocks)

Comecei o mestrado, mas é muito difícil conciliar, então optei em largar o mestrado para ficar bem com a família. (...) Na docência você deve trabalhar muito para além da sala de aula, é preciso estudar, se preparar, se atualizar, mesmo assim eu consigo estar mais próxima da minha família e fazer os meus horários. [. . .] Infelizmente, é uma área que ainda é dominada pelos homens. Nós, mulheres, trabalhamos mais que os homens devidos às responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, é muito puxado. (Clarice Lispector)

Teve uma fase que eu trabalhei muito também, aí ele (marido) reclamou muito também, porque eu vinha para o escritório no sábado, tinha coisa para fazer no domingo, aquela loucura. [...] É óbvio que se eu tenho prazo, eu não tenho como deixar o prazo passar. É aquele e acabou. (Ângela Davis)

A partir da análise das falas das entrevistadas, percebe-se que, embora muitas vezes tentem suavizar os conflitos, todas relataram a dificuldade de conciliar a vida pessoal e o convívio familiar com a vida profissional. Esse conflito é claro em diversas situações, seja adaptando o local e pesquisa de seu pós-doutorado para acompanhar o destino do marido, seja escutando cobranças por passar muitos dias longe do marido e filho para se qualificar no mestrado, ou se sentindo culpada porque marido ficou um tempo cuidando da filha enquanto ela trabalha, ou ainda, ouvindo cobranças por ter que trabalhar aos fins de semana. Também surge uma cobrança pelo ritmo e exigências da universidade, em termos de publicação, por exemplo, que se soma às cobranças sociais.

Essas evidências vão ao encontro dos achados de Silva, Silva e Santos (2017), que apontaram que as mulheres contadoras consideram que enfrentam restrições no mercado de trabalho por questão do gênero e que sofrem preconceitos devido à sua condição feminina, e ainda, concordam que a dupla jornada da mulher dificulta a conciliação de cuidados com a família e trabalho, o que influencia seu desempenho profissional. Uma conciliação difícil de se conseguir, um balanço que não bate!

4.5 Finalização: “ . . . a gente precisa ter uma voz masculina . . . ”

Ao serem questionadas sobre a posição da mulher em relação aos cargos de liderança, apareceram relatos claros que demonstram que ainda há diferença quando a temática é gênero. Ressaltamos que a discussão sobre mulheres em papéis de liderança foi embasada em um cenário que trouxemos para a reflexão.

Quando eu fui concorrer um cargo de gestão que, até então, só teve gestores ou diretores homens, isso pesou um pouquinho. Eu senti isso durante a campanha, até então porque eu não tive maior número de votos. Então,

assim, eu percebi em alguns casos, algumas falas ou conversas de corredores: ‘Ah, mas é porque a gente já teve só gestores ou diretores homens, a gente precisa ter uma voz masculina no conselho universitário...’ (Raquel de Queiroz)

Então, se a gente pensar na nossa faculdade, com cinquenta anos, nunca teve uma diretora. [...] Mas é um histórico, é um reflexo social. Eu acho que a gente tem muito a evoluir, mas melhorou bastante e a gente já consegue ver. Ao mesmo tempo que não teve nenhuma mulher na diretoria da faculdade, todas as coordenadoras do programa de pós-graduação foram mulheres, para você ver que isso vem mudando. A gente já teve candidata mulher concorrendo à diretoria... (silêncio) (Cecília Meireles)

Já tiveram falas assim: ‘Por isso que sua avaliação de desempenho é boa, olha aí como é que você está vestida!’; ‘Olha aí como você vestida, está bonita, hein, professora, por isso que eu não consigo uma avaliação boa dos alunos.’; ‘Fulana é boa para coordenadora, porque ela sabe conversar com os alunos, é ‘mãezona’, vai passar a mão na cabeça.’; ‘Não, fulana, na diretoria ela não vai conseguir nada na para faculdade com os reitores.’; Ou então: ‘Manda fulana para a conversa, ela vai com jeitinho e, aí, o cara vai ceder, fala para ela chorar também.’. (Adélia Prado)

Em relação aos cargos de gestão, a partir da experiência relatada pelas entrevistadas, ficou evidente que há preconceito em relação à mulher e sua competência para ocupar cargos de gestão. Fatos relatados por três entrevistadas ressaltam que em um processo de candidatura de uma mulher para o cargo de diretoria, a condição de ser mulher gerou frases claramente preconceituosas. No entanto, elas tentam a todo o momento suavizar a questão, afirmando que, embora exista essa situação, esse não foi o ponto crucial para uma mulher não ter sido eleita. Silva (2018), ao analisar o estereótipo das mulheres contadoras, apontou resultados diferentes daqueles comumente atribuídos às contadoras: observou que a mulher contadora foi reconhecida como líder e conhecedora da realidade empresarial, enfatizando a igualdade dos gêneros.

Quando apresentadas uma reportagem que ilustra que o número de mulheres na área Contábil tem aumentado, apesar de existirem 27 Conselhos Regionais de Contabilidade e apenas oito mulheres como presidentes, foi perguntado o que as entrevistadas achavam sobre essa questão. Elas apontaram que entendem como um fator histórico e cultural e que demandará tempo para que a situação seja diferente, conforme apontam os trechos transcritos.

Eu acho que pela circunstância não me surpreende, é cultural a mulher em casa, o cuidado com o lar, por mais que você tem uma pessoa para o dia a dia, a responsabilidade ainda culturalmente é da mulher. Nós somos, de alguma forma, a geração, a minha geração, principalmente, foi educada para essa forma de pensamento. Se você tem filhos, então... Tem uma pesquisa recentemente, que a mulher trocou de papel. Ela quem foi ocupar a presidência, um cargo, e o marido ficou em casa e ela quase foi crucificada. (Cecília Meireles)

Eu acho que é uma questão um pouco histórica. Realmente, a gente teve um período de muito machismo. Esses dias eu li um texto que fala que a gente não pode olhar esses números sem olhar a história. Isso é histórico. Não veio agora, então vai demorar um tempo mesmo, não estou dizendo que acabou o machismo, mas estou dizendo que é um reflexo da nossa história... Realmente, a mulher ficou, né? Hoje você olha para uma sala de aula com maioria mulher em Contábeis. Foi um período e a gente vai ter os reflexos disso por um bom tempo ainda nos cargos de gestão e tudo mais. (Adélia Prado)

Bom, primeiro eu acho que, assim, que nossa profissão ainda é muito... Essa transição de um número maior de mulheres, ela ainda é bem recente. Então, nós ainda temos pessoas, ou seja, a presença masculina com maior número ainda em cargos de gestão, maior. E isso, essa transição, que eu não sei se pode chamar de transição, ou a confiança de que seja depositada em nós, mulheres, os cargos de líderes, os cargos maiores, ela está começando a aparecer. Mas ainda temos essa barreira. Ao meu ver, porque que isso está passando por um período de transição. Eu entendo que isso vai mudar, porque a gente já até percebeu até mesmo na qualificação, hoje o maior número de matrículas no curso de Ciências Contábeis é de mulheres, o mercado de

trabalho já tem um número maior de mulheres. Ou seja, nossa representatividade, ela está crescendo. Agora, quando a gente olha os cargos de liderança, ainda é a minoria. (Raquel de Queiroz)

Na área de auditoria, eu era líder. Então, eu ocupei o cargo. Eu acho que eu também não trabalhava com nenhum homem, tadinho (risos). Quando eu voltei para contadora, eu tive uma chefe mulher, que aí eu acho que o cargo era muito mais importante para ela do que para mim. Então, eu não fui não pelo dono da empresa, que chegou a questionar porque eu ainda estava como contadora, eu fui por uma chefe mulher. Então, eu não sei se são os homens que bloqueiam o caminho das mulheres. Acho que a mulher disputa muito mais com a outra do que com o próprio homem. (Bell Hocks)

Infelizmente, é uma área que ainda é dominada pelos homens. Nós mulheres trabalhamos mais que os homens devido às responsabilidades pessoais, familiares e profissionais; é muito puxado, mas eu tenho esperança de uma mudança, porque tenho muitas alunas, têm salas que as mulheres são a maioria. Noto o perfil da sala de aula, as meninas lideram muito mais do que os meninos. (Clarice Lispector)

Doze por cento das mulheres estão no poder, o resto é só homem. É uma batalha constante. As empresas estão fazendo ações para tentar fazer com que a mulher cresça de uma forma mais rápida, mas ainda assim são ações muito pontuais. E essa questão do contador, o CFC dá os números, né? Então, a gente está ali se formando, tipo 52%, 53% das pessoas que se formam são mulheres. Mas, realmente, na vida pública, tu não vê. (Ângela Davis)

Ao serem questionadas sobre a posição da mulher em relação aos cargos de liderança, apareceram relatos claros que demonstram que ainda há diferença quando a temática é gênero. Algumas dizem não perceber diferença entre homens e mulheres; no entanto, relatam situações em que ficam claros aspectos de diferenciação motivados pelo gênero, como se observa nos trechos a seguir.

Mas que tem, tem muita diferença. Inclusive tem uma diferença que tirando todos os preconceitos de lado, é a questão da gravidez em si, a questão de ter filhos que infelizmente em qualquer área, não só como professora, é necessário que o homem também esteja mais presente nisso para que a mulher possa estar no mercado de trabalho da mesma forma que o homem. [...] A gente tem casos aqui de professoras que ficaram afastadas e depois têm um envolvimento com os filhos de levar na escola, buscar na escola, tarefa e não sei o que. Elas, às vezes, vêm para as reuniões com os filhos e os pais, às vezes, estão mais ausentes e aí sobrecarrega a mulher. Essa sobrecarga para a mulher, não é uma questão da universidade, é uma questão social mais ampla que pode ter reflexo, por exemplo, nos cargos de gestão, que talvez as mulheres nem se candidatem muito, porque tem essa questão dos filhos. (Adélia Prado)

Existe um preconceito velado sim, não é uma coisa que vai mudar, como falei, de uma hora para outra. Mesmo aqui na Universidade que você tem mecanismos de controle. Pessoas de uma formação que teoricamente têm uma tendência a ter a mente um pouco mais aberta. Mas é uma coisa um pouco mais arraigada, não tem jeito. Tem alguns momentos que o grupo é muito fechado, masculino, grupo do poder. [...] E está bem meio a meio em termos de quantidade. Mas você percebe ainda que um grupo ainda considera: 'Não, essa atividade aqui é para as mulheres', dando um pouquinho menos de voz as mulheres do que deveria dar. A gente percebe que, se a gente não bater o pé e ser firme, a gente tem um preconceito maior do que ... preconceito por ser mulher. (Cecília Meireles)

Não vejo esse preconceito em instituições de ensino, por parte dos docentes. Porém, vejo por parte dos discentes. Uma competição feminina, por vezes, conflito com alunas mulheres. Sinto que os professores são mais respeitados. (Clarice Lispector)

Uma advogada se espantou porque eu era a perita. Coisas que a gente não espera no século XXI. É muito inacreditável. É uma questão cultural que ela é muito arraigada. (Ângela Davis).

É perceptível o preconceito relatado pelas entrevistadas, atribuindo, por exemplo, uma boa avaliação por parte dos alunos à vestimenta ou aparência da professora, retirando todo o mérito envolvido. Nesse sentido, Lehman (2012) afirma que os preconceitos em relação ao gênero estão profundamente enraizados nos discursos e práticas profissionais. Silva (2016, p. 62) argumenta que, dado o contexto, “o esperado é que se criem condições para transformar nossa realidade, oportunizando a plural igualdade de condições”.

4.6 Como será o amanhã?: ‘Você é nova, se você é solteira, faz tudo isso agora!’

Quando perguntadas sobre conselhos que as professoras dariam para uma pessoa que tem pretensão de ingressar na carreira docente, elas relataram que o conselho não seria diferente se fosse para uma mulher, apesar de acharem, conforme trechos anteriores, que as mulheres geralmente passam por alguns conflitos entre carreira e vida pessoal.

Só continuar se gostar do que está fazendo, porque acho que os alunos não merecem uma pessoa que vai para a sala de aula obrigado. É pensar direitinho se é isso o que quer, se tem a formação, outras oportunidades terão também. Não vejo o concurso para professor como concurso público e eu tenho visto que algumas pessoas ainda estão fazendo concurso: ‘É que estou estudando para concurso’, ‘Vou fazer concurso para professor’. Eu acho que ainda é uma carreira que depende mais de amor pelo que faz, de gostar. [...] Não, meu conselho não seria diferente. Homem ou mulher, se não está feliz, não é o que quer fazer no dia a dia, eu acho que nenhum dos dois estaria capacitado para ser docente. (Cecília Meireles)

Estudar. Acho que a gente precisa estudar muito, eu acho que a gente olhar os bons exemplos, ver como os bons exemplos acontecem e eu tenho para mim que a questão dos bons exemplos é realmente se você puder estudar também, ser um aluno, você vai ver bons exemplos. [...] Seria o mesmo conselho. (Ângela Davis)

Não dá para eu ir para São Paulo e esquecer que eu tenho dois filhos, para ninguém. Vou deixar aonde? Tudo terceirizar? Levar para o colégio, babá... Não foi isso que eu planejei. Então, [nome], eu tive anjos na minha vida. (Bell Hocks)

“Hoje em dia, dificilmente consegue-se uma vaga sem mestrado. Então acho que o primeiro passo é o mestrado. A experiência também é muito importante para sala de aula. É preciso ter responsabilidade e comprometimento com a educação [...]. Não seria diferente.” (Clarice Lispector)

O mestrado eu não consegui terminar por conta de todas essas atribuições que eu te falei. É muito difícil para a mulher conciliar tudo, por isso que eu falo: ‘Você é nova, se você é solteira, faz tudo isso agora’ - igual eu falei para minha filha. Porque depois, que você tem família ou você larga tudo e vira aquele conflito, ou você briga com a família, briga com todo mundo para poder fazer o mestrado. Se dar bem com a família, que para mim é o mais importante hoje. (Clarice Lispector)

Seria o mesmo. (...) Minha filha estava em casa com dor de ouvido e eu tinha que aplicar uma prova. Tu fica desnordeada de um certo modo, não é fácil. Mas, eu acho que aí é uma questão de humanidade e humanização da coisa, porque não falar para os teus alunos que você está com um problema também na tua casa? (...) Às vezes, eu acho que a gente quer ser muito super-homem, super-mulher, nós mulheres, e a gente quer ser muito rígida. Eu, por exemplo, quando trabalhei na [nome da empresa], tinha duas gerentes, a minha gerente direta e a *controller*. Nossa, era uma coisa assim, quase que um general. Perde a humanidade, a gente perde aquela coisa de ser mulher, a gente começa a usar roupa de homem praticamente. A gente usa camisa, terno, a gente não usa saia, a gente não usa vestido e a gente vira um homem, porque a gente está num mundo e a gente quer se inserir naquele mundo. Então, uma das formas de, acho que a [nome da professora] fala isso, que você se iguala até na vestimenta, e para ser igual a ele você tem que agir que nem ele. Então se ele é duro, tenho que ser dura também. E, aí, é onde a gente começa a perder a mão da coisa, né? (Ângela Davis)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse estudo analisamos as experiências relatadas por professoras-contadoras, no que tange ao processo de construção de sua identidade profissional, com o intuito de identificar as percepções sobre a formação docente e os possíveis conflitos existentes entre vida pessoal e profissional. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa, com enfoque interpretativo, em que as evidências foram construídas com base em entrevistas semiestruturadas com seis professoras de Ciências Contábeis, buscando profundidade e riqueza na construção de evidências para análise.

O grupo das entrevistadas foi composto por três professoras de universidades públicas e três professoras de universidades particulares. Quanto ao regime de trabalho, quatro professoras possuem dedicação exclusiva à docência e duas professoras conciliam a docência com a atuação no mercado de trabalho. Em relação a estrutura familiar, cinco das entrevistadas são casadas e têm filhos e uma é solteira e não tem filho.

A análise e interpretação das entrevistas foi feita a partir da categorização com o uso da *template analysis*. As categorias geradas tiveram relação com as fases da carreira acadêmica: ingresso, caracterização, ascensão, permanência e finalização. Verificou-se que, em relação ao ingresso das professoras na docência, em geral, não planejaram a carreira docente: foram convidadas a ministrar aulas, fato comum observado na docência. O ingresso foi marcado por insegurança, medo e conflitos, pois estar à frente de uma sala de aula era um fato novo em suas vidas. À medida que ganharam confiança, as entrevistadas relataram ter apreço pelo que fazem.

Os perfis diferentes das entrevistadas, professoras-profissionais e profissionais-professoras, permitiram perceber duas visões quanto à busca de qualificação. As professoras-profissionais, apesar de já terem atuado no mercado de trabalho, parecem privilegiar a qualificação acadêmica, principalmente, pelas titulações de mestrado ou doutorado ou pela realização de pesquisas. As profissionais-professoras consideram a qualificação profissional como sendo a primordial e, apesar de acharem importantes os títulos universitários, acreditam que a experiência facilita a vivência da sala de aula e as conexões com a prática.

No que tange à ascensão na carreira docente, nessa busca por construir sua identidade profissional, as entrevistadas relataram a importância da formação acadêmica, pedagógica e profissional dos docentes como principais pontos que norteiam carreira e influenciam na qualidade da aula. Quanto à motivação pela busca da qualificação docente, percebeu-se que o perfil da instituição em que trabalham pode ser um fator decisivo para se manterem motivadas, pois na instituição pública todas são doutoras, talvez incentivadas também pelo plano de carreira do serviço público, e nas universidades particulares, duas entrevistadas possuem especialização e outra está cursando mestrado. Para essas últimas, no entanto, a experiência profissional é o diferencial da carreira.

Em relação à permanência das mulheres professoras no curso de ensino superior de Ciências Contábeis, ficou evidente que, apesar do aumento da presença da mulher na docência e no curso de Ciências Contábeis, elas sofrem diversos conflitos para conciliar a vida pessoal e familiar com a vida acadêmica e profissional. Tal dificuldade foi notória em todas as falas, em especial das mulheres casadas e com filhos. Muito embora algumas entrevistadas tenham respondido que não dariam conselhos profissionais diferentes caso aconselhassem homens ou mulheres, na análise dos relatos foram identificadas muitas barreiras, que comprovam que as mulheres enfrentam preconceitos e dificuldades de ascensão para cargos de gestão. Todos os fatores internos e externos a que estão expostas as professoras-contadoras contribuem para a construção da identidade profissional dessas docentes. Na busca por construir sua identidade profissional, as professoras

relatam como é ser mulher, mãe e professora e os conflitos existentes ao tentarem que conciliar a vida pessoal (convívio com a família) e sua ascensão e consolidação na carreira profissional. Por fim, constatou-se que é difícil fazer bater esse balanço!

Como limitações, colocam-se as questões de acesso e confiança para empreender uma pesquisa sobre uma temática que é ainda incipiente e vista como irrelevante para a área. Outro ponto é a maneira como organizamos a discussão, mesclando as análises com o referencial teórico, o que é incomum.

Como possibilidades futuras, seria interessante, dado o relato das dificuldades durante a fase de ingresso, uma pesquisa que se dedicasse especificamente a esse momento. Outra possibilidade seria explorar experiências de homens e mulheres, para contrapor questões relacionadas ao gênero, em diferentes recortes geracionais.

REFERÊNCIAS

- Araújo, T. S., Miranda, G. J., & Passos, J. (2014). Ciclo de vida profissional de docentes no curso de Ciências Contábeis. *Anais do 17º Seminário em Administração*, São Paulo, SP, Brasil.
- Brunstein, J. , & Serrano, C. A. (2008). Vozes da diversidade: Um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PcDs em cinco empresas paulistas. *Cadernos EBAPE.BR*, 6(3), 1-27.
- Cervo, A. L., & Bervian, P. A. (2002). *Metodologia científica* (5a ed.). São Paulo: Prentice Hall.
- Chua, W. F. (1986). Radical developments in accounting thought. *Accounting Review*, 61(4), 601-632.
- Gall, M. D., Gall, J. P., & Borg, W. R. (2007). *Educational research: An introduction* (8a ed.). Boston: Pearson/Allyn and Bacon.
- Godoi, C. K., & Mattos, P. L. C. L. de. (2006). Entrevista qualitativa: Instrumento de pesquisa e evento dialógico. In: Godoi, C. K., Bandeira-de-Melo, R., & Silva, A. B. *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: Paradigmas, estratégias e métodos* (pp. 301-323). São Paulo: Saraiva.
- Iza, D. F. V., Benites, L. C., Neto, L. S., Cyrino, M., Ananias, E. V., Arnosti, R. P., & Neto, S. de S. (2014). Identidade docente: As várias faces da constituição do ser professor. *Revista Eletrônica de Educação – REVEDUC*, 8(2), 273-292.
- King, N. Using interviews in qualitative research. (2004). In: Cassel, C., & Symon, G. (Orgs). (pp. 11-22). *Essential guide to qualitative methods in organizational research*. London: Sage Publications.
- Kreber, C. (2010). Academic's teacher identities, authenticity and pedagogy. *Studies Education*, 35(2), 171-194.

- Lehman, C. R. (2012). We've come a long way! Maybe! Re-imagining gender and Accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 25(2), 256-294.
- Lima, J. P. R. de, Vendramin, E. de O., & Casa Nova, S. P. de C. (2017). Identidades acadêmicas em era de produtivismo: O (des)alojamento das mulheres contadoras. *Anais do XX Congresso Seminários em Administração - SEMEAD*, São Paulo, SP, Brasil.
- McNaughton, S. M., & Billot, J. (2016). Negotiating academic teacher identity shifts during higher education contextual change. *Teaching in Higher Education*, 21(6), 644-658.
- Miranda, G. J. (2011). *Relações entre as qualificações do professor e o desempenho discente nos cursos de graduação em Contabilidade no Brasil*. (Tese de Doutorado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Nossa, V. (1999). Formação do corpo docente dos cursos de graduação em Contabilidade no Brasil: Uma análise crítica. *Caderno de Estudos*, (21), 1-20.
- Pimenta, S. G., & Anastasiou, L. das G. C. (2005). *Docência no ensino superior*. (2a ed.). São Paulo: Cortez.
- Silva, D. J. M. (2018). *Mulheres na Contabilidade: Os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora*. (Dissertação de Mestrado). Uberlândia, MG, Brasil.
- Silva, D. J. M., Silva, M. A. da, & Santos, G. C. dos. (2017). Estereótipos de gênero na Contabilidade: Afinal como a mulher contadora é vista? *Anais do XI Congresso Anpcont*, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- 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, SP, Brasil.
- Slomski, V. G., Lames, E. R. de, Megliorini, E., & Lames, L. da C. J. (2013). Saberes da docência que fundamentam a prática pedagógica do professor que ministra a disciplina de gestão de custos em um curso de Ciências Contábeis. *Revista Universo Contábil*, 9(4), 71-89.
- Valles, M. S. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión metológica y práctica profesional*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Whiting, R. H., & Wright, C. (2001). Explaining gender in equity in the New Zealand accounting profession. *The British Accounting Review*, 33(2), 191-222.