

“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

EDMERY TAVARES BARBOSA

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB)

JOÃO PAULO RESENDE DE LIMA

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

FERNANDA BORGES DE MIRANDA

ANA LÚCIA CANDEIA DE LIMA

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB)

“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

INTRODUÇÃO

Em um contexto não muito distante, os movimentos feministas, buscaram estabelecer um novo papel social para as mulheres (CASA NOVA, 2012), em que nós mulheres não precisamos estar subordinadas aos padrões de identidade feminina definidos pela estrutura social vigente – filha, mãe e dona de casa. Ao mesmo tempo em que mudanças sociais levaram a inserção das mulheres ao campo de trabalho, foram criadas profissões específicas a ela, ou seja, profissões que são estereotipadamente femininas (CHIES, 2010). Essas mudanças nos padrões socioculturais e nos novos valores relativos ao papel social da mulher foram aliadas ao acesso à escolaridade e do ingresso nas universidades, sendo que tais fatores subsidiaram o crescimento do trabalho feminino (BRUSCHINI, 2007).

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), entre a população de faixa etária com 25 anos ou mais, 16,9% das mulheres possuíam curso superior completo em 2016, contra 13,5% dos homens. Entretanto, mais qualificação não reflete melhor remuneração ou posição no mercado de trabalho: o rendimento habitual médio mensal era de R\$ 1.764,00 para mulheres e R\$ 2.306,00 para homens. Acerca do posicionamento hierárquico das mulheres observa-se que apenas 37,8% das mulheres ocupam posições gerenciais. Independentemente de suas qualificações e realizações, as mulheres encontram barreiras para a sua inserção no mercado de trabalho, bem como dificuldade de ascensão na carreira. Esse fenômeno é conhecido como “teto de vidro” e representa os mais variados empecilhos que são impostos sutilmente, mas, suficientemente, fortes para impossibilitar a ascensão das mulheres aos mais altos cargos da hierarquia organizacional (SILVA, 2016).

O cenário retratado pelos dados do IBGE é semelhante ao encontrado nos diversos contextos profissionais da Contabilidade, visto que as mulheres tem ingressado na profissão – já representamos 42,71% dos profissionais afiliados ao Conselho Federal de Contabilidade em Junho de 2019 –, contudo ainda não ocupam posições de liderança em diversas empresas e setores (LUPU, 2012; FLYNN; EARLIE; CROSS, 2015; SILVA, 2016; SILVA et al., 2018). A academia, apesar de muitas vezes esquecidas pelos estudos de gênero na área de negócios, também se apresenta como uma estrutura social na qual as diferenças de gênero estão presentes (BENSCHOP; BROUNS, 2003; CASA NOVA, 2014).

Um exemplo das diferenças de gênero que permeia a academia é o quadro de docentes da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA), que no ano de 2010, dentre os 184 docentes, apenas 30 eram mulheres. Apesar dos seus 73 anos de existência a FEA contou apenas com duas diretoras (CASA NOVA, 2012). Acerca da docência no ensino superior como um todo, os dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) mostram que em 2017 as mulheres representavam 45,87% do quadro docente (INEP, 2018).

Já na área de Contabilidade da FEA – casa do primeiro programa de pós-graduação *stricto sensu* na área e, conseqüentemente, um espaço privilegiado – temos um exemplo claro do fenômeno de “teto de vidro” no departamento de Contabilidade da FEA, visto que desde sua constituição nenhuma mulher ocupou a posição de chefe de departamento e em apenas 2019 o departamento tituló sua primeira professora titular – prof^a dr^a Silvia P. C. Casa Nova (FEA, 2018).

Esse tratamento diferenciado é resultado de uma construção social na qual, os estereótipos criados tornam-se barreiras para a inserção da mulher no mercado de

trabalho, seja por meio das estruturas organizacionais, como pelas atitudes pessoais de empregadores, clientes ou colegas de trabalho, não eximindo o mercado contábil de tal situação (BARBOSA, 2017). Para serem aceitas e se adequarem aos normativos sociais, culturais, de beleza, saúde ou até mesmo por puro modismo, ao longo da história as pessoas, sobretudo as mulheres, sempre foram induzidas a fazerem adaptações de seus corpos (SILVA; CASA NOVA, 2017). Pois, a forma como o corpo é avaliado se torna uma forma de discriminação e de reprodução de desigualdades na profissão contábil, visto que o corpo dos homens não sofre certas mutações femininas, como períodos menstruais, períodos esses que trazem em algumas vezes mudanças de humor nas mulheres (HAYNES, 2008).

Se analisarmos a política e a participação das mulheres nesse meio, constatar-se-á, que mesmo em ritmo moderado, a representatividade feminina está crescendo. Em 2011 tivemos a primeira mulher presidenta da República, Dilma Rouseff. No ano de 2012, a Câmara Federal contava com 48 deputadas mulheres em exercício e no Senado apenas 10 mulheres entre os 81 membros. Com as últimas eleições, esse número passou para 51 deputadas e 13 senadoras (CASA NOVA, 2012). Para alguns estudiosos como Rodrigues (2004) a inserção da mulher na política ajuda a criar uma sociedade mais justa, democrática e solidária, garantindo a mulher uma maior inserção social. Em um estudo que buscava investigar a desigualdade de gênero entre os profissionais que atuam na contabilidade e auditoria no Estado de Santa Catarina, Brighenti et al (2015) evidenciaram a ocorrência do fenômeno teto de vidro.

Na vertente acadêmica, considerando a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA), no ano de 2010, dentre os 184 docentes, apenas 30 eram mulheres. Desde a sua fundação, a FEA contou apenas com duas diretoras. No que diz respeito à docência no ensino superior no Brasil, as mulheres representavam 45,11% dos docentes (CASA NOVA, 2012). Esse tratamento diferenciado é resultado de uma construção social na qual, os estereótipos criados tornam-se barreiras para a inserção da mulher no mercado de trabalho, seja por meio das estruturas organizacionais, como pelas atitudes pessoais de empregadores, clientes ou colegas de trabalho, não eximindo o mercado contábil de tal situação (BARBOSA, 2017). Para serem aceitas e se adequarem aos normativos sociais, culturais, de beleza, saúde ou até mesmo por puro modismo, ao longo da história da humanidade as pessoas, sobretudo as mulheres, sempre foram induzidas a fazerem adaptações de seus corpos (SILVA; CASA NOVA, 2017). Pois, a forma como o corpo é avaliado se torna uma forma de discriminação e de reprodução de desigualdades na profissão contábil, visto que o corpo dos homens não sofre certas mutações femininas, como períodos menstruais, períodos esses que trazem em algumas vezes mudanças de humor nas mulheres (HAYNES, 2008).

Em muitas abordagens, a organização assume um papel social que tende a reproduzir, de forma particular, o contexto representado pela sociedade em geral. Nesta perspectiva, as organizações traduzem uma série de fenômenos presentes na sociedade, como a violência. A noção de violência tem sido utilizada para estudar os mais diferentes contextos. Deste modo, fala-se em violência verbal, física, policial, conjugal, política, organizacional etc (ROSA; BRITO, 2009). A violência simbólica tem sido analisada em vários contextos, dentre eles: no contexto escolar (CHARLOT, 2002), no contexto da Polícia Militar de Minas Gerais (CAPPELLE, 2006) e em entidades de classe como o CRC (BARBOSA, 2017), mas até o momento não foram identificados estudos que analisaram o fenômeno no contexto universitário por meio da análise da percepção das docentes. Mediante exposto, a questão de pesquisa que se apresenta é: quais são os aspectos do ambiente de atuação das docentes do curso de ciências contábeis ofertados por IES no Brasil?

O estudo justifica-se por se tratar de um assunto pouco discutido na Academia, e no que tange aos cursos de Ciências Contábeis, não foram identificados estudos anteriores

que discutem a participação das mulheres nos cursos de ciências contábeis. Portanto, torna-se necessário compreender os muitos e diferentes desafios enfrentados pelas mulheres para ingresso, permanência e ascensão na carreira acadêmica em contabilidade, assim como, para ampliar os estudos sobre a temática de gênero. O estudo ainda justificase pela crescente onda de denúncias de violências sexuais sofridas por mulheres em diversos ambientes acadêmicos ligados à área de negócios (TANKERSLEY; CASSELMAN, 2018; TEIXEIRA; RAMPAZO, 2018). Dessa maneira, o presente estudo contribui ao expandir a literatura acerca do tema e ao dar novos contornos às barreiras enfrentadas pelas mulheres na academia contábil. Para a prática o trabalho possui potencial de contribuir para as Instituições de Ensino Superior (IES) repensarem suas práticas e seus ambientes, tornando-os cada vez mais equitativos e melhores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Ao adentrar discussões ligadas a problemas e fenômenos sociais faz-se necessário entender a constituição do cenário histórico-social, visto que tudo o que temos hoje é resultado de uma construção social. Lehman (1992, 2019) e Haynes (2017) discutem a entrada das mulheres no mercado profissional da contabilidade, como tal mercado profissional tem adotado práticas que excluem e subjugam as mulheres, além de concluir que, apesar de termos avançando muito na luta pela equidade, a área como um todo ainda se mantém um lugar predominantemente masculino e patriarcal com práticas *engendered*.

Exclusões são legitimadas por diferenças, sejam elas de grupo, hierarquias econômicas, sociais e acabam favorecendo um grupo em detrimento do outro. Indivíduos acabam descobrindo que são – muitas vezes – determinados por um único elemento: identidade de gênero, religiosa, ética ou racial, e esse objeto de discriminação é transformado em um estereótipo (SCOTT, 1999). As noções de “masculino” e “feminino” são categorias historicamente construídas, cujas particularidades acabam derivando de diferenças culturais e de cada grupo social e das definições de realidade que estabelecem. Ou seja, essas relações são modificáveis e conjunturais (LIMA et al, 2013).

Em âmbito mundial, as mulheres ainda enfrentam muitos desafios, sobretudo, no ambiente corporativo, desde seu acesso até ascensão a cargos de comando. Essa situação tem sido objeto de muitos estudos e pesquisas, especialmente estrangeiros. Considerando o Brasil, a temática de gênero ainda experimenta estágios iniciais (SILVA, 2016). As mulheres passaram a ser socialmente aceitas no mercado de trabalho, mas ainda carregam consigo as responsabilidades vinculadas ao lar e à família. Diferentemente do homem, que permaneceu sob a mesma lógica de priorizar sua carreira em detrimento de outras partes da sua vida (LIMA et al, 2013). Diante do exposto a seguir serão explorados os fenômenos “teto de vidro” e violência simbólica.

2.1 Teto de vidro nas organizações

O fenômeno conhecido como “teto de vidro” refere-se a uma barreira invisível, mesmo que inabalável, que impedem que grupos minoritários galguem os níveis superiores da escada corporativa, independentemente de suas qualificações ou realizações (U.S. Glass Ceiling Commission, 1995). Esse fenômeno pode ser observado por meio da pesquisa do IBGE (2018), que revela que, apesar das mulheres terem um nível de escolaridade, em média, superior ao dos homens, à medida que se eleva o nível hierárquico, menos mulheres são encontradas. O termo Teto de Vidro foi cunhado em 1986 pelos jornalistas do *Wall Street Journal* para demonstrar a dificuldade das mulheres na progressão de suas carreiras, resultando em uma baixa representação em cargos estratégicos e, por consequência, nas decisões (SILVA; ANZILAGO; LUCAS, 2015).

O preconceito e a discriminação, juntamente com o conflito família versus trabalho e maternidade são características do teto de vidro que dificultam a ascensão e

manutenção das mulheres em cargos executivos (LIMA et al, 2013). A literatura aponta diversas maneiras pelas quais o preconceito se torna evidente e uma delas é a redução da mulher a um corpo sexualizado (BITBOL-SABA; DAMBRIN, 2019). Além de reduzir à mulher a um corpo sexualizado, ainda existe o discurso que para ascender profissionalmente a mulher utilizaria de sua sexualidade para chegar às posições de maior prestígio (BETIOL; TONELLI, 1991).

Outro preconceito que se destaca nas organizações é o comportamento das mulheres em cargos executivos, visto que a mulher é estereotipada como um ser guiado por seus sentimentos e intuições, já o homem por ser mais agressivo e racional (LIMA et al, 2013). Considerando esse pensamento, a mulher para ter ascensão no emprego, precisaria assumir uma postura masculina, para poder mostrar autoridade e adquirir o respeito dos subordinados, porém, não pode deixar de ter uma postura feminina, de docilidade e delicadeza. Outro ponto a ser considerado nessa discussão é a desconfiança acerca de suas competências que as mulheres enfrentam de seus subordinados (LIMA et al., 2013).

Para Steil (1997) outro elemento do teto de vidro que muitas vezes oculta processos discriminatórios em relação às mulheres são os processos seletivos para obtenção de emprego. Muitos são caracterizados por seus critérios subjetivos, o que contribui para que a discriminação fique encoberta. Mesmo que o gestor perceba que a mulher possui mais importantes habilidades gerenciais para desempenhar a função da melhor maneira, há preocupação com o tempo e recursos gastos em treiná-la diante do risco desta se casar, engravidar e sentir necessidade de deixar a organização (STEIL, 1997).

Conforme Vaz (2013), as mulheres acabam se excluindo de cargos de liderança e mesmo de carreira de maior prestígio e remuneração em razão de normas da sociedade que pregam a necessidade de serem atenciosas e prestativas, qualidades muitas vezes conflitantes com a ambição profissional. Concomitantemente com essa situação, muitas mulheres desejam evitar conflitos para conciliar suas vidas profissionais e familiares.

Para as mulheres a relação entre trabalho e família tende a ser mais conflituosa. Muitas vezes as mulheres se sentem culpadas por não terem tempo suficiente para se dedicarem a família e seus filhos. O homem, geralmente, não apresenta esse tipo de culpa, já que a sociedade validou culturalmente o papel do homem como provedor da casa materialmente e da mulher como dona de casa e mãe de família (HAYNES, 2008; LIMA et al, 2013). Paralelamente a esse fato, quando os filhos são pequenos, a responsabilidade pela sua guarda acaba se tornando um fator determinante para a saída das mulheres para o trabalho remunerado, sobretudo se os rendimentos recebidos são insuficientes para cobrir custos como formas remuneradas de cuidado infantil (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2001; DAMBRIN; LAMBERT, 2008).

Outro fator que pode representar uma limitação quanto à carreira da mulher, é a maternidade. O fator biológico é determinante no quesito de ter filhos e isto representa um momento muito delicado na vida da mulher, que precisa escolher muitas vezes entre a ascensão na carreira ou avaliar que quer ser mãe ou não (HAYNES, 2008; DAMBRIN; LAMBERT, 2008; LIMA et al, 2013).

As problemáticas relacionadas ao fenômeno “teto de vidro” são marcantes na vida das executivas brasileiras, mas também já são passíveis de reflexão na academia, como observado na pesquisa de Casa Nova (2014):

Há 21 programas de pós-graduação em Contabilidade no Brasil, eles foram responsáveis no período de 2010-2012, conforme informações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoa de Nível Superior (Capes), pela formação de 68 doutores e 925 mestres. Atuavam nesses programas, no período em média, 262 permanentes. Considerando apenas o ano de 2012, eram 244 docentes, dos quais apenas 61 mulheres (25%). Fechando o foco apenas para os programas de maior prestígio, que ofereciam o doutorado, eram

apenas 19 docentes mulheres em um total de 100 docentes. Portanto, a participação feminina diminuiu.

A realidade encontrada por Casa Nova em 2014, é reafirmada na pesquisa de Silva (2016):

No Brasil e, mais especificamente, na contabilidade, o fenômeno conhecido como “teto de vidro” está presente nas relações profissionais, já que as mulheres representam apenas 20% do quadro docente dos cursos de pós-graduação, o que é considerado uma posição de distinção, haja vista que participar do quadro docente de cursos de pós-graduação representa, em geral, possibilidade diferenciadas de promoção na carreira.

As desiguais condições vinculam-se a um fato que pode se considerar relevante: a falta de representatividade. Quando falamos de representação, lembra-se de um outro componente: a proporcionalidade. Os dados do IBGE (2018) demonstram que as mulheres são maioria no país e que possuem mais qualificação, então era de se esperar que as mesmas também fossem maioria em cargos de alto nível hierárquico, bem como a frente de funções diretivas na academia.

2.2 A Teoria de Bourdieu: campo, *habitus* e violência simbólica

Bourdieu (2004) compreende a sociedade como um campo de lutas entre diferentes agentes e baseia esse entendimento em três conceitos fundamentais: campo, *habitus* e capital. A perspectiva teórica desenvolvida por Pierre Bourdieu apoia-se

numa dialética entre estruturas sociais (campo) e estruturas mentais (*habitus*), as quais operam na (re)produção de posições naturalizadas (*doxa*) e na sua interiorização (violência simbólica) pelos membros da organização, em particular, as minorias historicamente oprimidas devido à distribuição assimétrica de poder nesse espaço de relações, cuja dominação se manifesta através do poder simbólico (Rosa & Brito, 2009, p. 630-631).

O campo, para Bourdieu (2004), é um microcosmo restrito e com características próprias, mas que muitas vezes se relaciona com outros campos e pode “estar submetido às vigentes nesses outros campos ou refratando-as em certa medida” (RIVERA; BRITO, 2015, p. 563). Já o *habitus* é um sistema de disposições, modos de perceber, de sentir, de fazer, de pensar, que nos leva a agir de determinada maneira em uma dada circunstância. Essas disposições não são mecânicas, nem determinísticas, são adquiridas pela interiorização das estruturas sociais (THIRY- CHERQUES, 2006). O *habitus* é durável, porém está sujeito a mudanças a partir de influências que o transformam ou se sobrepõem a ele agindo na sua estrutura e redirecionando-a (JANOWSKI, 2014).

A incorporação do *habitus* está ligado ao campo, então existe uma dependência entre as duas noções. Para Janowski (2014), o campo é um espaço determinado pelas pessoas pertencentes a ele e que possuem características e concordâncias às regras determinantes que regem este meio. Acrescentando, Kitchin e Howe (2013) explicam que o campo pode ser definido de certa forma como uma rede estruturada e objetiva de relações. Para os autores, o campo pode ser considerado como uma rede de relacionamentos. Contudo, o indivíduo que não tem as características ou não consegue adaptar o *habitus* para o convívio em grupo poderá ser excluído do campo por não possuir pertencimento a esse (JANOWSKI, 2014).

Os diferentes tipos de organização reproduzem a estrutura construída pela sociedade no que diz respeito as relações de gênero e a segregação horizontal e vertical no que Bourdieu chama de violência simbólica, ou seja, comportamentos e atitudes que fazem com que ações do grupo dominante sejam interpretadas como naturais pelo grupo dominado, como também, o grupo dominado colabora para que a violência simbólica se perpetue (BARBOSA, 2017). Para Bourdieu (2002), muitas vezes as mulheres precisam “lutar, permanentemente, para ter a palavra e manter a atenção”, questões como essas que reforçam a ideia de dominação simbólica, a qual mediante estereótipos limitam a ação das mulheres. A diferença entre homens e mulheres é resultado de construções sociais

consolidadas e ao longo dos anos sustentada nos mais diferentes ambientes (BARBOSA, 2017). A autora ainda explica que algumas atitudes de diferenciação ocorrem de maneira tão sutil, que muitas vezes não são percebidas por quem sofre a violência simbólica, podendo ser tão forte quanto a violência física. Nas organizações isso ocorre quando a mulher não tem as mesmas oportunidades que os homens para ascenderem a posições de prestígios e acabam assumindo uma posição de coadjuvante nas organizações ou projetos.

3 METODOLOGIA

Para a realização desta pesquisa, a tipologia escolhida quanto aos objetivos foi a pesquisa exploratória e descritiva. Pois, busca-se explicar acerca de um tema pouco discutido no contexto acadêmico em contabilidade. Segundo Gil (2002) a pesquisa descritiva busca descrever características de determinadas populações ou fenômenos e uma das peculiaridades desse tipo de pesquisa está na utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados, como questionário e a observação sistemática. Quanto aos procedimentos, é uma pesquisa de levantamento. Pois é a interrogação direta das pessoas cujo realidade se deseja conhecer. Nesse sentido, a abordagem escolhida para a realização da pesquisa é a qualitativa. Segundo Godoy (1995) o pesquisador vai a campo buscar o fenômeno em estudo a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas. Segundo Flick (2009) esse método de pesquisa tem vivido um processo de crescimento ao se tornar uma proposta respeitada em diversas disciplinas e variados contextos.

Para conceber a coleta de dados foi utilizado um questionário (com 19 questões abertas e fechadas, onde 10 estão relacionadas com o perfil das docentes, 7 com a experiência profissional e 2 com situações que objetivavam verificar a possível ocorrência de violência simbólica. O questionário foi aplicado por meio do formulário eletrônico (*google docs*), com as docentes dos cursos de Ciências Contábeis ofertados de maneira presencial pelas Instituições de Ensino Superior Públicas e Privadas do Brasil. Os questionários foram enviados nos grupos de *whatsapp* e *facebook* de coordenadores e professores dos cursos de Ciências Contábeis e por meio dos e-mails coletados nos sites das instituições. Foram recebidas ao total 84 respostas das docentes, porém, a amostra conta 82 respostas, já que uma das docentes se recusou a responder e outro questionário foi respondido por um homem. Não foi possível auferir a quantidade de docentes, já que em muitos dos *sites* das instituições essa informação não se encontrava disponível para o público em geral.

4 DESCRIÇÃO E DISCUSSÃO DAS EVIDÊNCIAS

Na primeira parte do questionário levou-se em consideração questões relativas ao perfil das docentes, como: idade, estado civil, filhos, formação, tipo de IES que leciona, há quanto tempo atua na docência e a faixa salarial.

Quando observadas as respostas por região, todas as regiões, exceto o Sul, tiveram maior concentração de respondentes na faixa etária entre 31 e 40 anos. Já quando observados o estado civil, todas as regiões obtiveram maior número de respostas das docentes casadas e observa-se o mesmo perfil entre as respondentes que têm filhos. No que diz respeito à titulação, apesar da diversidade de respostas, todas as regiões concentraram o maior número de respondentes entre as docentes que possuem mestrado. Com relação ao tipo de instituição, todas as regiões, exceto o Norte, obtiveram maior número de respostas entre as docentes das instituições públicas.

Em sua totalidade, é possível afirmar que apesar das respostas serem diversificadas a maioria das respondentes concentram-se entre 31 a 50 anos, são casadas e possuem filhos. De alguma forma isso demonstra que a maternidade não precisa necessariamente afastar a mulher dos seus postos de trabalho, e o casamento não precisa ser empecilho para a carreira acadêmica.

Também observa-se, que em relação a formação 52,4% possui Mestrado, 47,6% atua nas IES públicas, 32,9% ainda estão em início de carreira - atuam na docência em torno de 1 a 5 anos - e 41,5% recebe na segunda faixa salarial (entre 4.770,01 e 9.540,00). Analisando-se as respostas individualmente, quando feitas correlações entre a idade, filhos, e a sua formação, percebeu-se que dentre as 13 respondentes que estavam na primeira faixa de idade – entre 21 e 30 anos – apenas 1 delas possui filho; 9 respondentes possui Mestrado, 1 Doutorado e as demais (3 respondentes) Especialização. Destacando que 2 das respondentes além de serem docentes, são discentes do Doutorado.

De acordo com Betiol (2000) o padrão vem mudando e a prioridade das mulheres também, haja vista que, antigamente as mulheres eram mais voltadas para a família e os filhos. As mulheres agora são mais instruídas, tem menos filhos e são mais voltadas para o trabalho do que para a maternidade. Além das determinações biológicas, a sociedade também impõe que as mulheres tenham filhos. E não só que tenham filhos, mas o momento correto de os ter. Constrói-se e propaga-se a ideia de que não há como uma mulher ser feliz, caso a mesma opte por não ter filhos.

Com isto, há um período na vida das mulheres que estas se veem sob uma pressão enorme, vez que o atender ao relógio biológico muitas vezes coincide com o melhor momento ou momento limite para a gestação com menos complexidade. Mas o corpo da mulher mudou, as ideias que lhes foram impostas, por vezes, foram resignadas, daí a compreensão de que as mulheres não são obrigadas a serem mães. As expectativas das pessoas, bem como, a leitura de prioridades mudou, e talvez, não faça mais sentido algumas verdades que foram construídas (SILVA; CASA NOVA, 2017).

4.1 Experiência profissional

A segunda parte do questionário procurou apresentar as atividades que as docentes desenvolvem no ambiente de trabalho. Em relação as áreas lecionadas, 58,5% das docentes analisadas lecionam apenas na graduação em Ciências Contábeis e apenas 4,9% lecionam nas graduações e pós-graduações de áreas afins. Já no que diz respeito a quantidade de turmas de graduação, 28% das respondentes lecionam para 2 turmas, e na pós-graduação 65,2% lecionam apenas para uma. No que diz respeito ao turno, a sua maioria (41,5%) lecionam a noite, o que é justificado já que a maioria dos cursos de Ciências Contábeis são ofertados a noite pelas instituições.

Foi perguntando as docentes se elas já assumiram ou estão em funções de chefia, 52,4% disseram que nunca assumiram cargos de chefia e 65,9% não estão atualmente nessas funções. Muitas das mulheres buscam oportunidades de ascensão em suas carreiras e quando conseguem assumir cargos de lideranças nas instituições em que trabalham encontram diversos desafios: são por diversas vezes estereotipadas como seres guiados por sentimentos e intuições, levando muitos dos gestores a não confiarem nas suas capacidades de liderança. O fato de a maioria das respondentes nunca ter exercido o cargo de chefia pode ser um indicativo da existência do teto de vidro e consequência da baixa presença das mulheres na academia contábil como discutido por Casa Nova (2014), Silva (2016) e Lima, Vendramin e Casa Nova (2018).

As docentes ainda foram questionadas acerca da experiência de assumirem um cargo de chefia. Dentre as respondentes que afirmaram já terem assumido ou estarem em cargos de chefia, as palavras mais recorrentes para relatarem essa experiência foram: “Boa”, “Desafiadora” e “Interessante”. Elas também mostraram o outro lado de se assumir mais uma responsabilidade, as respondentes R8 e R24 descreveram a experiência como “Foi muito exaustiva” e “Frustrante”, respectivamente. Tais experiências exaustivas e frustrantes podem ser decorrentes da falta de respeito e constantes tentativas de diminuir a autoridade e competência das respondentes visando deslegitimar sua posição de liderança e gestão (ROSPENDA et al., 1998).

Em relação as respondentes que não passaram pela experiência de cargos de chefia, foi questionado a que se atribuía esse fato. As respostas mais frequentes entre as respondentes foram “Falta de Oportunidade” e “Falta de Interesse”; dentre as respostas, a docente R23 respondeu que priorizou a educação do filho, sendo que tal resposta é indicativo da existência da divisão sexual do trabalho impondo à respondente o conflito entre família e vida profissional, mais um indicativo da existência do teto de vidro, segundo Lima et al. (2013). Apesar de apenas uma respondente ter afirmado ter preferido priorizar a educação do filho a assumir um cargo de chefia, essa é uma realidade muitas vezes recorrente; mães que enfrentam duplas ou triplas jornadas, precisam encarar a vida em casa com a vida no trabalho e em determinados momentos sentem que devem priorizar algumas atividades em detrimento a outras.

4.2 Evidências de violência simbólica

A terceira parte do questionário foi dividido em duas etapas, primeiro foi apresentado situações que poderiam evidenciar a questão da violência simbólica. Ao total foram apresentadas 23 situações, que envolviam questões como apoio familiar, maternidade, visões da sociedade sobre a mulher e como era o ambiente acadêmico onde as mesmas atuam, para que as docentes pudessem marcar em uma escala que variava de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), quanto aquela situação era presente no seu cotidiano. Na segunda parte, através de uma questão aberta, as respondentes poderiam colocar se já tinham vivenciado ou presenciado alguma situação constrangedora no ambiente acadêmico.

4.2.1 Família e Maternidade

A família, mais especificamente pai e mãe, são referências quando o assunto em questão é educação. Uma boa estrutura familiar proporciona melhores condições à educação e incentivam seus filhos a buscarem sempre melhorias sociais e políticas. E isso pode ser preponderante em diversos momentos de escolha na vida pessoal e profissional, como por exemplo, no momento da escolha do curso superior (SILVA, 2016).

Quando expostas as situações “Minha mãe foi peça fundamental na minha criação” e “Meu pai não ajudou na minha criação/criação dos filhos”, 73 das 82 respondentes afirmaram que suas mães foram de extrema importância nas suas criações, nos levando a resultados parecidos com os encontrados por Barbosa (2017), que através das histórias de vida narradas identificou a importância e influência da família, tendo suas mães como referências no campo familiar. Já na segunda situação, apenas 19 concordaram que seus pais foram omissos no que diz respeito a educação dos filhos.

A importância do *habitus* advindo do exemplo da família, onde mesmo diante das limitações não se mede esforços para a garantia de educação dos filhos, se tornam cruciais para formação de caráter, coragem para enfrentar os desafios e garra para continuar lutando pelos seus sonhos.

Muitas são as barreiras enfrentadas pelas mulheres quando estas decidem fazer algum curso de graduação e estas barreiras muitas vezes se intensificam quando as mesmas decidem continuar com a carreira acadêmica. A família, a instituição de vínculo ou até mesmo a vida pessoal são alguns dos desafios enfrentados.

Analisando as respostas que levavam as respondentes a refletirem sobre os incentivos tidos por parte da família para galgarem a carreira acadêmica, 35 afirmaram não terem tido incentivo por parte das famílias para ingressarem no Curso de Ciências Contábeis, 30 disseram que tiveram apoio e 17 não foram influenciadas nem desestimuladas para ingressarem no curso.

Entre docentes que possuem como formação o Mestrado (43 respondentes), apenas 5 alegaram não terem tido apoio por parte de suas famílias quando decidiram subir mais um nível na carreira acadêmica. Ainda entre as respondentes que possuíam

mestrado, uma afirmou não ter tido apoio quando decidiu cursar o Doutorado, o que acabou sendo ponto marcante e ocasionou na sua desistência. Já entre as 22 respondentes que possuem doutorado, apenas 1 afirmou ter tido dificuldades.

Apesar de boa parte das respondentes não terem tido dificuldades, muitas mulheres sofrem com a cobrança que está atrelada ao papel atribuído a mulher, de cuidado com a família e a casa (ALVARENGA, 2008). As decisões de cursar alguma Graduação, Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado são vistas muitas vezes pela família e pelos colegas como atitudes extremas e acabam impactando na decisão de o fazerem apenas mais tarde em suas vidas. A falta de apoio para a profissionalização das mulheres é encontrada em diversos trabalhos tais como Silva e Casa Nova (2017), sendo que essa dificuldade acaba se transformando em dificuldades para ascensão profissional, levando às mulheres a traçarem carreiras marcadas a passos de tartaruga manca (CASA NOVA, 2014) ou labirintos (LUPU, 2012).

No quesito “Precisei adiar minha graduação por conta da minha família” apenas 9 respondentes afirmaram terem precisado adiar a graduação. Apesar de 35 respondentes não terem tido apoio por parte da sua família para ingressarem no curso, poucas são as que de fato adiaram suas graduações, o que nos leva a concluir que apesar de não terem tido apoio não foram influenciadas a desistir.

Em um determinado momento de suas vidas, as mulheres precisam avaliar se querem ou não ser mães, já que o fator biológico é determinante em relação a ter filhos (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002). Dentre as 82 respondentes, 47 possuem filhos e quando perguntadas se precisaram abrir mão da carreira por um tempo para realizar o sonho da maternidade, 14 afirmaram que abdicaram por um tempo da carreira acadêmica para serem mães.

Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, foi imposto às mulheres um conflito entre trabalho e família como consequência da divisão sexual do trabalho (LEHMAN, 1992; HIRATA, 1998). No passado as mulheres exerciam em tempo integral o papel de mães e viviam restritas a vida privada e ao lar. Hoje as mulheres precisam enfrentar o conflito das duplas jornadas: o trabalho e a família. Este conflito acaba prejudicando as mulheres no desenvolvimento das duas funções, pois, quanto mais ela se dedica a uma função, menos tempo ela terá para se dedicar à outra. Isto gera um grau de desequilíbrio e traz sofrimento e angústia as mulheres, pois, uma das atribuições acaba ficando prejudicada (PITTMAN, 1994; SMYRNIOS, ROMANO E TANEWSKI, 2003; BOYAR et al. 2003).

Quando apresentadas as seguintes situações: “Me senti/sinto culpada por não ter tempo suficiente para dedicar a família devido as obrigações acadêmicas” e “Tive dificuldade para conciliar minha vida familiar e profissional, diante da carga horária exigida pela Instituição de Ensino Superior”, no que diz respeito a primeira situação, 50 respondentes afirmaram se sentirem culpadas por não terem tempo suficiente para dedicar a família, mediante a dupla jornada exercida pelas mesmas. Já em relação a segunda situação 38 sentem dificuldade em conciliar a vida familiar e profissional devido a carga horária da IES contra 33 que expressaram não terem dificuldades.

Corroborando com os resultados obtidos, para Noor (2002) e Tofoletti e Starr (2016) a relação entre trabalho e família tende a ser mais conflituosa, gerando estresse e angústia. Muitas vezes as mulheres se sentem culpadas por não terem tempo para se dedicar ao cuidado da família e filhos, devido a carga horária de seus trabalhos. Mesmo estando em casa, a mulher não consegue se desvencilhar das preocupações inerentes ao trabalho e acabam levando trabalho para casa, não conseguindo muitas vezes se dedicar as funções do lar.

Também foram apresentadas às docentes duas situações que evidenciavam o conflito da maternidade e a importância da divisão do trabalho doméstico entre as mulheres e seus cônjuges. Quando a questão foi “Precisei recusar convites de cargos de

chefia por não ter com quem deixar meus filhos” dentre as 47 respondentes que tem filhos apenas 8 precisaram adiar os planos de ascensão na carreira. Segundo Lester (2008) as mulheres frequentemente citam como elas precisam limitar suas buscas por posições a determinadas regiões geográficas por causa de suas responsabilidades parentais. No presente estudo as mulheres acabam se limitando devido as suas responsabilidades com os filhos.

Sobre a divisão do trabalho doméstico entre as mulheres e seus cônjuges, 33 das respondentes falaram que sentem facilidade em dividir as tarefas de casa com o companheiro, 24 já sentem dificuldade em relação a essa questão e 25 são indiferentes. Apesar de estudos como o de Noor (2002) apontarem que culturalmente validou-se um modelo em que o homem é provedor da casa e a mulher deve cuidar sozinha das tarefas domésticas, as experiências desta pesquisa, apontam que nem sempre as mulheres possuem dificuldade em dividir as responsabilidades domésticas com seus companheiros.

4.2.2 Vivências no campo acadêmico

Nessa seção apresentávamos as respondentes diversas situações que levavam as mesmas a refletirem acerca das experiências vividas na sociedade e no contexto acadêmico, desde os desafios quando começaram a optar pela carreira acadêmica até quando elas já estavam inseridas no campo. Quando expostas a situação “Tive meu potencial em seguir carreira acadêmica questionado por um professor pelo fato de ter filhos”, 10 entre as 49 respondentes que possuem filhos relataram que passaram por esse tipo de situação. Muitas vezes a imagem masculina pode intimidar e inibir a ação das mulheres, contrariando a filosofia de caráter pedagógico que existe na Universidade (BARBOSA, 2017).

Dentre as mais diversas barreiras que as mulheres precisam enfrentar, como os conflitos entre trabalho e família, a questão da maternidade e a própria discriminação por serem mulheres, elas ainda enfrentam a desconfiança quando assumem cargos de liderança, por serem estereotipadas como seres guiados por sentimentos e intuições (BETIOL e TONELLI, 1991; CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010).

Quando apresentadas a situação “Tive minha capacidade de liderança questionada por ser estereotipada como um ser guiado por sentimentos e intuições”, 37 docentes concordaram ter passado por essa situação, 44 responderam que não e 11 foram indiferentes nesse quesito.

Na situação “Precisei mudar meu comportamento para ser aceita no meu ambiente de trabalho”, 21 entre as 82 respondentes afirmaram que precisaram mudar seu comportamento para serem aceitas no seu ambiente de trabalho. Henderson, Ferreira e Dutra (2016) em seu estudo sobre as barreiras para ascensão da mulher em posições hierárquicas, teve quase unanimidade quanto a esse quesito, 10 entre as 12 respondentes afirmaram que precisaram mudar seu comportamento e ainda assumiram uma postura masculina, que iam desde a mudança no vestuário até a forma de interagir com os colegas e subordinados. Segundo Cappelle et al (2006) as mulheres precisam provar diariamente que são tão qualificadas e competentes como os homens para conseguirem manter suas funções, muitas vezes tendo que assumir posturas masculinas para se firmarem na sua posição.

Quando questionadas se precisaram assumir posturas masculinas para poderem mostrar autoridade e adquirirem respeito por parte de seus alunos, apenas 13 respondentes afirmaram mudar seu comportamento, nos levando a inferir nesse estudo, que no que diz respeito aos alunos, essa questão ainda não acontece com frequência ou não é percebida por parte das docentes. Já quando questionadas se já tiveram alunos que colocaram em dúvidas suas capacidades enquanto docentes, 19 responderam que passaram por esse tipo de situação. Uma Instituição de Ensino, como qualquer outro tipo de organização,

reproduz uma estrutura construída e sustentada pela sociedade ao longo de anos no que tange as relações de gênero e no que Bourdieu chama de violência simbólica.

Quando apresentamos situações que as levavam a pensarem em situações de discriminação pelo fato de serem mulheres ou situações que colegas questionaram suas capacidades enquanto docentes, apenas 21 responderem terem sofrido discriminação simplesmente por serem mulheres e apenas 19 relataram que seus colegas questionaram sua competência enquanto docente. Essas ações e comportamentos estão tão sustentados dentro do campo que acabam sendo considerados naturais pelo grupo dominado (mulheres).

4.2.3 Situações constrangedoras no ambiente acadêmico

Nesta segunda parte do questionário buscou-se coletar informações acerca se as respondentes haviam vivido ou presenciado situações constrangedoras no ambiente.

A primeira respondente relatou que insinuaram que o fato dela ser mulher a ajudou a resolver um problema, já que a pessoa a quem ela se reportava era um homem e o mesmo poderia ter algum outro interesse.

Enquanto docente, já supuseram que os alunos gostavam da minha aula por eu ser uma professora “boa” (no sentido mais nojento que existe). Enquanto gestora, já disseram que eu consegui resolver um conflito por que (sic) eu era mulher e a pessoa a quem eu me reportava era homem e ele poderia estar com algum outro interesse na questão (nesse segundo caso foi ainda mais grave, pois foi alguém do trabalho que também é da minha família). [R1].

Tal relato demonstra a sexualização do corpo feminino a redução da mulher à sua sexualidade, situação que acontece em outros campos profissionais da Contabilidade como na auditoria (BITBOL-SABA; DAMBRIN, 2019). Outra respondente passou por algo semelhante, quando teve sua capacidade enquanto professora resumida a seus atributos físicos: “Tive colegas de trabalho que por infinitas vezes insinuaram que os alunos gostavam da minha aula porque eu era mulher, e ainda supuseram que eu me insinuava para os alunos”. [R76].

Em mais uma das narrações das situações vivenciadas é evidenciado o fato de alguns colegas de trabalho que reduziram o papel das suas colegas enquanto professoras: “Colegas de trabalho que diziam que os alunos só assistiam minha aula porque eu era “boa” (infelizmente o boa não se referiu as minhas capacidades intelectuais)”. [R77].

Em outras situações reportadas, as respondentes presenciaram situações em que outras docentes tiveram sua capacidade cognitiva questionadas em determinadas áreas por serem mulheres e o ambiente ser predominantemente masculino: “Percebo que os professores das engenharias questionam a capacidade cognitiva das acadêmicas por considerar que esta área é mais profícua, fácil, adequada para homens”. [R62]. Tal situação é reflexo da divisão altamente influenciada por estereótipos e do pensamento de que existe “profissão para homem” e “profissão para mulher”, assim, áreas como a engenharia e demais exatas costumam ter altos níveis de preconceito contra as mulheres (WANG; DEGOL, 2017), dessa maneira vale a pena refletir: a saída das mulheres dessas áreas caracteriza um processo de evasão ou de expulsão?

Outras presenciaram situações constrangedoras em bancas de mestrado e doutorado, onde mulheres foram discriminadas também por serem mães: “Já vi constrangimentos nas bancas de mestrado e doutorado e nas salas de aula por ser mulher e mãe”. [R21]. Outras respondentes relataram situações em que os alunos foram os propagadores das situações constrangedoras, que iam desde questionamentos da capacidade intelectual até gritar com a professora por não aceitar a nota.

Um aluno já gritou comigo em sala de aula por não concordar com a nota dele e outro aluno já me ameaçou porque não estava dando conta da matéria, disse que me avaliaria mal na avaliação institucional. [R72].

Os relatos acima demonstram que o preconceito enfrentado pelas docentes não acontece apenas pelos pares, mas também pelos estudantes. Dessa forma observa-se um processo de negação geral da identidade profissional como docentes competentes e capacitadas, cenário semelhante ao descrito por Silva (2016) e Lima, Vendramin e Casa Nova (2018). Tal negação pode levar à marginalização das mulheres em suas próprias áreas, ao desenvolvimento de um sentimento de descrédito e baixa autoestima e podendo chegar ao esgotamento físico e mental.

Outro fato que foi relatado apenas por uma das docentes, mas que é muito recorrente é a diferença salarial. Homens e mulheres que exercem as mesmas atividades, mas recebem salários distintos: “Em uma instituição anterior a esta que trabalho atualmente, recebia um salário bem inferior em comparação com colegas do sexo masculino”. [R46].

Como é possível observar as mulheres enfrentam as mais diversas barreiras para serem aceitas nos seus ambientes de trabalho e travam muitas vezes determinadas lutas para conseguirem e poderem mostrar que apesar das diferenças biológicas, homens e mulheres podem ter acesso as mesmas oportunidades.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres querem dar sua contribuição para melhorar a qualidade de vida feminina e para auxiliar na conciliação dos diversos papéis exercidos pela mulher, não apenas no que tange ao mundo contábil. A cada conquista, essas profissionais ganham mais entusiasmo para lutarem pelos seus ideais e alcançarem objetivos não somente na sua área de atuação, mas para contribuírem com as demais.

No que tange ao objetivo específico de descrever o perfil das docentes no curso de Ciências Contábeis, foi verificado que apesar de 59,8% das docentes do estudo terem filhos esse é um perfil que vem mudando se observado as respondentes mais novas. Dentre as 13 docentes que responderam estar na primeira faixa salarial do estudo – entre 21 e 30 anos – apenas uma possui filhos. Apesar de o *habitus* ser durável, ele está sujeito a mudanças a partir de influências que o transformam e isso vem acontecendo com a cabeça da mulher. Mudanças no agir e no pensar são pontos determinantes para a reflexão acerca de determinadas “verdades” que foram construídas na sociedade ao longo do tempo. Quanto a experiência profissional das docentes, quando as mesmas são questionadas se estão ou já estiveram em cargos de chefia: 52,4% afirmaram nunca terem assumidos esses cargos e 65,9% atualmente não ocupam cargos de liderança.

Foi percebido a influência do campo família na criação e carreira acadêmica delas. Quando questionadas se precisaram adiar a graduação por conta da família ou para realizarem o sonho da maternidade, poucas respondentes se identificaram com tal situação, porém, quando perguntadas se sentiam-se culpadas por não terem tempo para dedicarem à família, 61% afirmaram passar por essa situação, corroborando com o referencial teórico desta pesquisa.

Com relação ao ambiente de atuação delas poucas foram as respondentes que afirmaram terem precisado alterar o seu comportamento para serem aceitas no ambiente de trabalho ou que tiveram suas capacidades intelectuais questionadas por colegas e alunos homens pelo fato de serem mulheres. Segundo Bourdieu determinados comportamentos estão enraizados na sociedade de uma maneira tal que o grupo dominado as considera como naturais, e, não obstante, ainda propagam tais comportamentos dentro do campo de atuação.

Para finalizar, na terceira parte do questionário ainda foram perguntadas as mesmas se elas vivenciaram ou presenciaram situações constrangedoras no ambiente acadêmico. Apesar de poucas terem admitido sofrerem algum tipo de discriminação, várias respondentes relataram que foram assediadas por alunos e colegas de trabalho e tiveram seus papéis enquanto docentes reduzidos e atribuídos a características físicas.

Como sugestão para as próximas pesquisas, recomenda-se a realização de entrevistas em profundidade, assim será possível extrair questões que ficam limitadas quando se utilizamos questionários objetivos. Também recomenda-se a realização com um maior número de respondentes.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007.
- AGUIAR, G. S.; SIQUEIRA, M. V. S. **Diversidade cultural no trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira.** In: XXXI Encontro da ANPAD, 2007, Rio de Janeiro.
- ALVARENGA, C. F. **Relações de gênero e trabalho docente: jornadas e ritmos no cotidiano de professoras e professores.** Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2008.
- BARBOSA, E. T. **Mulheres no conselho regional de contabilidade da Paraíba: uma análise à luz da teoria do poder simbólico de Bourdieu.** Dissertação (Mestrado em Contabilidade), Universidade Regional de Blumenau. Blumenau, 2017.
- BENSCHOP, Y.; BROUNS, M. Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects. **Gender, Work & Organization**, v. 10, n. 2, p. 194-212, 2003.
- BETIOL, M. I. S. **Ser administradora é o feminino de ser administrador?** In: ENANPAD, 2000, Florianópolis.
- BETIOL, M. I.S; TONELLI, M. J. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 31, n. 4, p. 17-33, 1991.
- BITBOL-SABA, N; DAMBRIN, C. “It’s not often we get a visit from a beautiful woman!” The body in client-auditor interactions and the masculinity of accountancy. **Critical Perspectives on Accounting**, 2019.
- BONIATTI, A. O.; VELHO, A. S. V.; PEREIRA, A.; PEREIRA, B. B.; OLIVEIRA, S. M. A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, v. 2, n. 1, 2014.
- BOURDIEU, P. A dominação masculina. 3 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- BOURDIEU, P. Razões Práticas: sobre a teoria da ação. 9 ed. Campinas: Papyrus Editora, 2008.
- BOURDIEU, P. Usos sociais da ciência. São Paulo: Unesp, 2004
- BOYAR, S. L.; MAERTZ, C. P.; PEARSON, A. W.; KEOUGH, S. Work-family conflict: a modelo of linkages between work and Family domain variables and turnover intentions. **Journal of Managerial Issues**, v. 15, n. 2, p. 175-190, 2003.
- BRIGHENTI, J.; JACOMOSSI, F.; DA SILVA, M. Z. Desigualdades de gênero de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-562, 2007.
- BRUSCHINI, M. C. A.; LOMBARDI, M. R. Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu**, v. 17, p. 157-196, 2001.
- CAPPELLE, M. C. A. **O trabalho feminino no policiamento operacional: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região de polícia militar de Minas Gerais.** Tese (Doutorado em Administração), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.
- CAPPELLE, M. C. A.; BRITO, M. J. B.; MELO, M. C. O. L.; VASONCELOS, K. A. **A produção científica sobre gênero na Administração.** In: ENANPAD, 2006, Salvador.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: Carreira, Maternidade, Amores e Preconceito. **Revista de Administração Eletrônica**, v. 9, n. 1, 2010.

CASA NOVA, S. P. C. **Contabilidade das mulheres na universidade brasileira: lucros e perdas, ingressos e permanência**. Tese (Livre-Docência em Contabilidade e Controladoria) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2014.

CASA NOVA, S. P. C. Impactos de mestrados especiais em contabilidade na trajetória de seus egressos: um olhar especial¹⁰ para gênero. **Revista de Contabilidade e Controladoria**, Curitiba, v. 4, n. 3, p. 37-62, 2012.

CHARLOT, B. A violência na escola: como os sociólogos franceses abordam essa questão. **Sociologias**, v. 4, n. 8, p. 432-443, 2002.

CHIES, P. V. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 507-528, 2010.

COMMOM BODY OF KNOWLEDGE (CBOK, 2016). Mulheres na Auditoria Interna. Disponível em: <<https://na.theiia.org/translations/PublicDocuments/2016-CBOK-Women-in-IA-Portuguese.pdf>> Acesso em: 12 mar. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (2018). O empoderamento das mulheres na contabilidade. Disponível em: <<http://cfc.org.br/noticias/o-empoderamento-das-mulheres-na-contabilidade/>> Acesso em: 9 mar. 2018.

CORREA, A. M. H.; CARRIERI, A. P. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **Revista de Administração de Empresas**, v. 47, n. 1, p. 22-32, 2007.

DAMBRIN, C; LAMBERT, C. Mothering or auditing? The case of two Big Four in France. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 21, n. 4, p. 474-506, 2008.

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E ATUÁRIA [FEA]. Histórico de chefias: Chefes do Departamento de Contabilidade e Atuária. Disponível em: <<https://www.fea.usp.br/contabilidade-e-atuaria/historia-do-departamento/historico-de-chefias>>. Acesso em: 13 jun. 2019

FLICK, U. Introdução à pesquisa qualitativa. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FLYNN, A; EARLIE, E. K.; CROSS, Christine. Gender equality in the accounting profession: one size fits all. **Gender in Management: An International Journal**, v. 30, n. 6, p. 479-499, 2015.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (2013). Participação de mulheres em cargos de alta administração: relações sociais de gênero, direito e governança corporativa. Disponível em: <http://direitosp.fgv.br/sites/direitogv.fgv.br/files/arquivos/anexos/workingpaper_works_hopfgv_final.pdf> Acesso em: 08 mar. 2018.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995.

HAYNES, K. (Re)figuring accounting and maternal bodies: The gendered embodiment of accounting professionals. **Accounting, Organizations and Society**, v. 33, p. 328-348, 2008.

HAYNES, K. Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 43, p. 110-124, 2017.

HENDERSON, P. A.; FERREIRA, M. A. A.; DUTRA, J. S. As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a ótica da gestão da diversidade no Brasil. **Revista de Administração**, v. 9, n. 3. P. 489-505, 2016.

HIRATA, H. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **Revista latinoamericana de estudios del trabajo**, v. 4, n. 7, p. 5-27, 1998.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (2018). Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf> Acesso em: 08 mar. 2018.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse estatística da educação superior 2017. Brasília: Inep, 2018. Disponível em: < <http://inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em: 13 jun. 2019

JANOWSKI, D. A. **A teoria de Pierre Bourdieu: habitus, campo social e capital cultural**. In: VIII Jornada de Sociologia da UNLP, 2014, Ensenada, Argentina. Disponível em: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4639/ev.4639.pdf> Acesso em: 08 mar. 2018.

KITCHIN, Paul James; HOWE, P. David. How can the social theory of Pierre Bourdieu assist sport management research? **Sport Management Review**, v. 13, n.2, p. 123-134, 2013.

LEHMAN, C. R. “Herstory” in accounting: The first eighty years. **Accounting, Organizations and Society**, v. 17, n. 3-4, p. 261-285, 1992.

LEHMAN, C. R. Reflecting on now more than ever: Feminism in accounting. **Critical Perspectives on Accounting**, 2019.

LESTER, J. Performing gender in the workplace: Gender socialization, power, and identity among women faculty member. **Community College Review**, v. 35, n. 4, p. 277-305, 2008.

LIMA, G. S.; CARVALHO NETO, A.; LIMA, M. S.; TANURE, B.; VERSIANI, F. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Pretexto**, v. 14, n. 4, p. 65-80, 2013.

LIMA, J. P. R.; VENDRAMIN, E. O.; CASA NOVA, S. P. C. Identidades Acadêmicas em uma Era de Produtivismo: O (Des)Alojamento das Mulheres Contadoras. In: XLII Encontro da ANPAD , 2018, Curitiba. **Anais...** Curitiba: Universidade Positivo, 2018, 17p.

LIMA, L. C.; LUCAS, A. C.; FISCHER, A. L. Construção da identidade profissional de mulheres gestoras em empresas de médio e grande porte. **Revista Pensamento & Realidade**, v. 26, n. 2, 2011.

LOPES, C. M. S. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, v. 26, p. 405-430, 2006.

LUCA, M. M. M.; GOMES, C. A. S.; CORRÊA, D. M. M. C.; DOMINGOS, S. R. M. Participação feminina na produção científica em contabilidade publicada nos anais dos eventos Enanpad, congresso USP de Controladoria e Contabilidade e congresso ANPCONT. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 5, n. 11, p. 145-164, 2011.

LUPU, I. Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 23, n. 4-5, p. 351-369, 2012.

Ministério da Educação (MEC, 2018). Instituições de Educação Superior e Cursos Cadastrados. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/>> Acesso em: 05 abr. 2018.

NOOR, N. W. Work-family conflict, locus of control, and women’s well-being: tests of alternative pathways. **The Journal of Social Psychology**, v. 142, n. 5, p. 156-174, 2008.

PITTMAN, J. F. Work/Family fit as a mediator of work factors on marital tension: evidence from the interface of greedy institutions. **Human Relations**, v. 47, p. 183-209, 1994.

RIVERA, A. S. P.; DE BRITO, M. J. A Pesquisa como Prática Social: um Estudo sob a Perspectiva Bourdieusiana. **Organizações & Sociedade**, v. 22, n. 75, p. 561-581, 2015.

RODRIGUES, A. Participação Política das Mulheres e Gestão em Política de Gênero. **Centro Feminista de Estudos e Assessoria – CFEMEA**, 2004. Disponível em:

<<http://www.cfemea.org.br/temasedados/detalhes.asp?IDTemasDados=92>> Acesso em: 01 mar. 2018.

ROSA, A. R.; DE BRITO, M. J. Ensaio sobre violência simbólica nas organizações. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 51, p. 629-646, 2009.

ROSPENDA, K. M.; RICHMAN, J. A.; NAWYN, S. J. Doing power: The confluence of gender, race, and class in contrapower sexual harassment. **Gender & Society**, v. 12, n. 1, p. 40-60, 1998.

SCOTT, J. W. The conundrum of equality. **Occasional Papers of the School of Social Science**, 1999.

SILVA, C. N.; ANZILAGO, M.; LUCAS, A. C. **A mulher contabilista nas publicações acadêmicas brasileiras**. In: XV Congresso da USP de Controladoria e Contabilidade, 2015, São Paulo.

SILVA, J. C. et al. Glass ceiling in the accounting profession: Evidence in Brazilian companies. **Contaduría y administración**, v. 63, n. 2, p. 1-23, 2018.

SILVA, S. M. C. **Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil**. Tese (Doutorado em Ciências) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2016.

SILVA, S. M. C.; CASA NOVA, S. P. C. **Gênero, Maternidade & Contabilidade**. In: 3º Congresso de Contabilidade e Governança, 2017, Brasília.

SMIJTINK, M. F. C. Quem disse que as mulheres não gostam de contabilidade? , 2005. Disponível em: <<http://www.cfc.org.br/agencia/noticias/detalhes.asp?cog=4262>> Acesso em: 8 mar. 2018.

SMYRNOS, K. X. ROMANO, C. A.; TANEWSKI, G. A. Work-family conflict: a study of american and australian Family businesses. **Family Review**, v.16, n.1, p. 35-51, 2003.

STEIL, A.V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

TANKERSLEY, J.; CASSELMAN, B. **Star Economist at Harvard Faces Sexual Harassment Complaints**. *The New York Times*. 2018. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2018/12/14/business/economy/harvard-roland-fryer-sexual-harassment.html>>. Acesso em: 15 de jun. de 2018

TEIXEIRA, J. C.; RAMPAZO, A. S. V. ASSÉDIO SEXUAL NO CONTEXTO ACADÊMICO DA ADMINISTRAÇÃO: O QUE OS LÁBIOS NÃO DIZEM, O CORAÇÃO NÃO SENTE?. **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 4, n. 11, p. 1151-1235, 2017.

THIRY-CHERQUES, H. R. Pierre Bourdieu: a teoria na prática. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 1, p. 27-55, 2006.

TOFFOLETTI, Kim; STARR, Karen. Women academics and work–life balance: Gendered discourses of work and care. **Gender, Work & Organization**, v. 23, n. 5, p. 489-504, 2016.

U. S. Glass Ceiling Commission. A solid investment: marking full use of the nation’s human capital. Disponível em: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/120/> Acesso em: 12 mar. 2018.

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, v. 22, n. 3, p. 765-790, 2013.

WANG, M.; DEGOL, J. L. Gender gap in science, technology, engineering, and mathematics (STEM): Current knowledge, implications for practice, policy, and future directions. **Educational psychology review**, v. 29, n. 1, p. 119-140, 2017.