

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

Silvana Dalmutt Kruger¹ , Edicreia Andrade Santos² , Cristina Hillen³ 

¹Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, Mato Grosso do Sul, Brasil.

²Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

³Universidade Estadual do Paraná, Paranavaí, Paraná, Brasil.



¹silvana.d@ufms.br

²edicreiaandrade@ufpr.br

³cristina.hillen@gmail.com

Editado por:

Elisabeth de Oliveira Vendramin

Resumo

Objetivo: Este estudo buscou compreender como são percebidos os vieses de gênero e seu reflexo na carreira acadêmica de professoras de Programas de Pós-Graduação (PPG) em contabilidade.

Metodologia: Foram conduzidas entrevistas semiestruturadas com nove docentes de diferentes PPGs, e foram analisadas com base na análise textual discursiva.

Resultados: As entrevistas permitiram revelar vieses de gênero que influenciam as atuações acadêmicas, algumas vezes de forma sutil. Foram percebidos vieses em relação às docentes, que foram subestimadas por pares homens, mesmo quando mais produtivas ou com maiores contribuições para o programa. Ademais, também foram relatadas discriminações relacionadas à maternidade, seja por serem mães ou por desejarem ser. Esses vieses, uma vez identificados, impactam(ram) a carreira das docentes, tornando-se explícitos em seus discursos. No entanto, não houve convergência nas percepções, pois cinco respondentes reconheceram claramente a presença de vieses de gênero, enquanto quatro não os identificaram de forma evidente.

Contribuições: Revela-se que o ambiente e a cultura dos PPGs, assim como a história de vida, trajetória de formação e tempo de atuação, influenciam as percepções dos vieses de gênero. Os resultados sugerem a necessidade de mudanças sistêmicas para promover a igualdade de gênero, incluindo a adoção de políticas institucionais que ofereçam suporte às mulheres na academia e incentivem a representatividade feminina em cargos de liderança. A pesquisa também aponta para a importância de novos estudos sobre o impacto da maternidade e responsabilidades familiares na progressão de carreira das mulheres.

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

Como Citar:

Kruger, S. D., Santos, E. A., & Hillen, C. (2024). Carreira acadêmica em contabilidade: evidências sob a perspectiva de professoras de cursos stricto-sensu. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 17(2), 242–254/255. <https://doi.org/10.14392/asaa.2024170210>

Submetido em: 22 de Fevereiro de 2024
Revisões Requeridas em: 27 de Agosto de 2024
Aceito em: 26 de Outubro de 2024

Introdução

A contabilidade, como profissão, foi historicamente desenvolvida ao longo de linhas profundamente masculinas. Embora tenha havido um aumento significativo na proporção de mulheres que ingressam na profissão nas últimas décadas, ainda existem preconceitos e limitações que dificultam a inserção das mulheres, especialmente em cargos de liderança (Broadbent & Kirkham, 2008; Galizzi et al., 2023; Haynes, 2017). Isso reflete uma feminização gradual, porém irregular e contestada (Parker, 2008). Mesmo no século XXI, as mulheres tendem a ocupar os níveis mais baixos e médios nos cargos contábeis e gerenciais, apesar dos números de ingresso na profissão contábil serem aproximadamente equivalentes aos dos homens (Galizzi et al., 2023; Parker, 2008).

No Brasil, segundo dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2022), as mulheres representavam 43% do total de profissionais registrados em 2021, totalizando 224.184 profissionais. Esse número indica um crescimento de 16% em 25 anos, já que em 1996 a representatividade feminina era de 27,45%. No entanto, no ambiente acadêmico contábil, à medida que os níveis educacionais aumentam, a presença de mulheres diminui (Silva et al., 2021). De acordo com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES, 2022), nos Programas de Pós-Graduação (PPG) Stricto Sensu em contabilidade, as mulheres representam 43,94% dos discentes, mas apenas 26,71% dos docentes, o que evidencia uma evolução feminina na docência de PPGs lenta e desproporcional ao crescimento de alunas mulheres. O que reflete os múltiplos desafios que elas enfrentam na academia. Especificamente no contexto docente da contabilidade, Nganga, Casa Nova, Lima et al. (2023) destacam que, além das pressões para publicar, as mulheres precisam equilibrar o ensino e a pesquisa, o que agrava a dificuldade de avançar na carreira. Ainda, Nganga, Casa Nova, Silva et al. (2023), enfatizam o impacto do conflito entre trabalho e vida pessoal, evidenciando como a sobrecarga de responsabilidades domésticas e profissionais limita o progresso acadêmico.

Esse cenário é reforçado por barreiras estruturais que perpetuam as desigualdades de gênero. Bailyn (2003) e Benschop e Brouns (2003) destacam que a divisão desproporcional de responsabilidades familiares e domésticas impacta diretamente o desempenho profissional das mulheres, limitando suas oportunidades de crescimento. Ademais, práticas avaliativas que ignoram essas desigualdades estruturais perpetuam as desvantagens femininas, especialmente no ambiente acadêmico. Eagly e Karau (2002) apontam ainda o dilema da dupla punição, no qual as mulheres são criticadas tanto por se desviarem dos estereótipos de gênero quanto por adotarem comportamentos assertivos, o que dificulta sua ascensão a cargos de liderança. Kanter (1977) argumentava que as estruturas organizacionais criam o fenômeno do

teto de vidro, limitando o avanço das mulheres, inclusive na academia. Essas barreiras são evidentes na sub-representação das mulheres em cargos de liderança, mesmo quando possuem as qualificações necessárias.

Haynes (2017) argumenta que, embora o conceito de gênero se relacione tanto a homens quanto a mulheres, a maioria das pesquisas sobre o tema se concentra na posição das mulheres, pois elas, historicamente, têm sido mais oprimidas. Isso é particularmente relevante na literatura contábil, que tende a focar na exclusão e marginalização das mulheres (Broadbent & Kirkham, 2008; Haynes, 2017; Haynes, 2024). Diante dessa discussão, a problemática deste estudo busca responder como são percebidos pelas docentes dos PPGs em contabilidade os vieses de gênero e como isso reflete na sua trajetória profissional? Ao investigar essa problemática, espera-se contribuir para o entendimento das barreiras enfrentadas pelas mulheres no ambiente acadêmico e propor caminhos para a equidade de gênero.

O mundo acadêmico, até algumas décadas atrás, era predominantemente masculino, mas as mulheres começaram a aumentar sua presença. Mesmo assim, de acordo com o Censo da Educação Superior (IBGE, 2022), apenas 46,8% dos professores em instituições de ensino superior (IES) são mulheres, número que é ainda menor na área de contabilidade. Pesquisas documentaram vieses de gênero contra mulheres na ciência e na academia (Casa Nova, 2012; Casa Nova, 2022; Galizzi et al., 2023; Silva et al., 2021,). Estudos clássicos sobre gênero, como os de Acker (1990) e Butler (1990), mostraram que as organizações e instituições tendem a reforçar normas de gênero que favorecem os homens, criando ambientes estruturados para perpetuar desigualdades. Essas normas geram crenças de que homens são mais competentes, mesmo quando critérios objetivos indicam desempenho equivalente entre os gêneros (Eagly & Karau, 2002).

As interações pessoais permeiam grande parte da vida cotidiana no ambiente acadêmico, tornando-o um contexto propício para investigar como os vieses de gênero afetam as relações profissionais. Essas interações envolvem orientar alunos, colaborar com colegas, participar de reuniões e avaliar manuscritos (Roos & Gatta, 2009; Silva et al., 2021). Roos e Gatta (2009) apontam que muitos julgamentos nesse contexto são subjetivos, e é nessas interações que os avaliadores podem recorrer a estereótipos de gênero, impactando negativamente as mulheres. Assim, o ensino superior stricto sensu se torna um excelente laboratório para investigar o impacto do viés de gênero.

Esta investigação justifica-se por suas perspectivas teóricas, empíricas e sociais, alinhando-se a chamadas anteriores de pesquisa sobre o tema (Broadbent &

Kirkham, 2008; Casa Nova, 2012; Casa Nova, 2022; Galizzi et al., 2023; Haynes, 2017; Roos & Gatta, 2009; Silva et al., 2021). Teoricamente, como argumentado por Haynes (2017), é fundamental entender como as construções sociais de gênero afetam a vida cotidiana de homens e mulheres na academia. Este estudo busca expandir as investigações anteriores no contexto nacional, como as de Casa Nova (2012) e Silva et al. (2021).

Empiricamente, o estudo contribui para a compreensão da construção de significados e trajetórias de carreira de mulheres atuantes nos PPGs de contabilidade (Broadbent & Kirkham, 2008; Lima & Araújo, 2019; Silva et al., 2021). Ademais, segue a pesquisa de Lima et al. (2024), que destaca a necessidade de explorar as barreiras à diversidade e inclusão no ambiente acadêmico contábil. A maioria das pesquisas contábeis sobre gênero concentra-se em grandes empresas, como as Big Four, que são locais apropriados para analisar as barreiras enfrentadas pelas mulheres em posições de liderança (Lupu, 2012). No entanto, a academia também oferece um contexto valioso para explorar como as normas de gênero moldam a trajetória das mulheres.

Socialmente, este estudo visa contribuir diretamente para o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5, que promove a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas no campo acadêmico e científico (Nações Unidas, 2024). O Brasil ocupa a 94ª posição no ranking de igualdade de gênero do Fórum Econômico Mundial (World Economic Forum, 2022), e esta pesquisa também busca colaborar com o ODS 8, promovendo trabalho decente e crescimento econômico para todas e todos.

2 Referencial Teórico

2.1 Carreira acadêmica e gênero

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

O curso de graduação em Ciências Contábeis, no Brasil, oferece ao concluinte várias opções de áreas de atuação, permitindo a construção de diferentes trajetórias profissionais. Dentre essas alternativas, destaca-se a carreira acadêmica, com ênfase na docência, como uma escolha principal e/ou secundária. A docência como área de atuação profissional tem crescido sistematicamente, exigindo cada vez mais e melhor formação (mestrado e doutorado). Nos últimos anos, o número de professores com titulação de mestrado e doutorado aumentou. De acordo com estatísticas do Censo da Educação Superior (IBGE, 2022), 46,8% dos docentes são mulheres.

Entretanto, ao se observar os dados dos Programas de Pós-Graduação (PPGs) em contabilidade (2020-2021), identifica-se que 43,94% dos discentes são mulheres, enquanto apenas 26,71% dos docentes nos PPGs são do sexo feminino (CAPES, 2022), evidenciando a sub-representação feminina na docência em níveis superiores.

A carreira acadêmica na contabilidade é caracterizada por uma relativa liberdade intelectual, autonomia e interação entre professores e alunos, por meio da prática de atividades de ensino, pesquisa e extensão, além de funções administrativas em instituições de ensino superior (Galizzi et al., 2023; Lopes, 2021). Também envolve prestação de serviços internos e externos, atuação em comitês, coautoria de livros, participação em grupos de pesquisa e comitês editoriais.

No entanto, persistem barreiras estruturais que reforçam as desigualdades de gênero. Acker (1990) argumenta que as organizações, incluindo instituições acadêmicas, são estruturadas de maneira a reforçar essas desigualdades, criando obstáculos como o teto de vidro, que impede o avanço das mulheres em cargos de liderança. O conceito de teto de vidro, cunhado por Marilyn Loden (1978), refere-se a barreiras invisíveis que dificultam a ascensão das mulheres em suas carreiras, mesmo na ausência de regras explícitas que as impeçam de ocupar posições hierárquicas superiores. Esse fenômeno é sustentado por normas e práticas institucionais que favorecem os homens, desprivilegiando as mulheres em termos de oportunidades de liderança. Na carreira acadêmica, isso se manifesta pela sub-representação de mulheres em cargos de chefia, coordenação e reitoria (Galizzi et al., 2023; Silva et al., 2021).

As lutas cotidianas das mulheres para superar essas barreiras são exemplos de uma invisibilidade reforçada por políticas neoliberais, que avaliam a vida social por meio de abordagens mercadológicas, fragilizando as necessidades de mudanças (Lehman, 2019). Benschop e Brouns (2003) destacam que as avaliações acadêmicas, embora aparentemente neutras, desconsideram as condições específicas enfrentadas pelas mulheres, como a maternidade, o que impacta diretamente seu desempenho profissional.

A área contábil ainda carrega estereótipos de gênero devido à predominância histórica de homens e às concepções sociais associadas a essa realidade. Galizzi et al. (2023) ressaltam que a construção da contabilidade como prática social privilegia o corpo masculino, promovendo valores e discursos que embutem uma política sexual (Silva et al., 2021). O conceito de gênero, amplamente aceito como uma construção social, diferencia-se do sexo biológico e é informado por concepções culturais de masculinidade e feminilidade (Oakley, 1985).

Judith Butler (1990) introduz o conceito de performatividade de gênero, explicando que as expectativas sociais são reforçadas por atos performativos, reiterando normas de gênero em diversos espaços, inclusive no ambiente acadêmico. Haynes (2017) acrescenta que, embora o conceito de gênero seja aplicável tanto a homens quanto a mulheres, as pesquisas focam predominantemente nas mulheres, uma vez que historicamente foram elas as mais oprimidas.

Na literatura organizacional sobre carreiras femininas, Kanter (1977) discute como as organizações estruturam práticas que perpetuam desigualdades de gênero, raça e classe. Bailyn (2003) argumenta que essas práticas organizacionais produzem desigualdades ao longo do tempo, limitando as oportunidades para mulheres em ascender a cargos de maior prestígio. Esse fenômeno também é observado na carreira acadêmica, em que as mulheres continuam em menor número em cargos de liderança (Galizzi et al., 2023; Silva et al., 2021). Dessa forma, torna-se essencial discutir as questões de gênero no contexto da contabilidade, uma área marcada por normas e práticas que dificultam a igualdade de oportunidades.

2.2 Contabilidade e gênero

A contabilidade reflete e molda a realidade, tanto no exercício da profissão quanto na prática contábil (Hines, 1988). A literatura mostra, por meio de diferentes estudos, como a contabilidade (re)forma as relações de gênero. Broadbent (1998) descreve que a lógica que sustenta a prática contábil é generificada, ou seja, construída a partir de valores masculinos dominantes, que excluem perspectivas alternativas. Esses valores reforçam normas patriarcais e perpetuam a desigualdade de gênero, de modo que a contabilidade, longe de ser neutra, reproduz hierarquias de gênero por meio de suas práticas e linguagem.

Broadbent (1988) levanta questões substanciais sobre como os valores embutidos na lógica contábil excluem conjuntos de valores múltiplos ou alternativos, reforçando a dominação masculina. Carmona e Ezzamel (2016) complementam essa visão ao sugerirem que as tecnologias contábeis não são neutras em termos de gênero, pois incorporam papéis socialmente sancionados que reforçam a separação de funções entre homens e mulheres. Dessa forma, a contabilidade contribui para a naturalização dessas divisões de gênero ao longo do tempo, reproduzindo e institucionalizando estereótipos e expectativas tradicionais. Essa perpetuação de papéis sociais reforça a ideia de que a contabilidade atua como um mecanismo que sustenta a divisão de gênero, especialmente em termos de liderança e participação nas esferas mais elevadas da profissão.

Apesar do aumento da participação feminina na

profissão contábil, as hierarquias continuam dominadas por homens. Broadbent e Kirkham (2008) afirmam que, embora políticas de apoio às mulheres tenham sido implementadas nas últimas décadas, as barreiras para ascender a posições de liderança permanecem. As hierarquias profissionais da contabilidade ainda são amplamente generificadas, com predominância de homens nos níveis seniores, o que revela a força das normas estruturais que continuam a limitar o avanço das mulheres. Dambrin e Lambert (2012) destacam que, enquanto os estereótipos de gênero prevalecerem, a desigualdade continuará a impedir o avanço das mulheres em cargos de liderança. A luta contra esses estereótipos é crucial para que haja mudanças reais na representação das mulheres na profissão contábil.

A pesquisa sobre contabilidade e gênero, apesar de avanços importantes, ainda precisa de um desenvolvimento mais robusto. Broadbent e Kirkham (2008) e Lehman (2019) questionam por que, após os marcos estabelecidos na década de 1990 por estudos como os de Kirkham (1992), Thane (1992), Hines (1992), essa área de estudo permaneceu subexplorada. Embora esses estudos tenham contribuído significativamente para o entendimento da relação entre contabilidade e gênero, ainda há lacunas, especialmente no contexto acadêmico brasileiro.

Casa Nova (2012) e Galizzi et al. (2023) reforçam que a presença feminina no meio acadêmico contábil é pequena e que as discussões sobre a participação das mulheres nesses espaços têm sido pouco exploradas. Identificar e discutir fenômenos como 'critical mass', 'role model', 'glass ceiling' e 'pipeline' é essencial para contribuir com a mudança dessa realidade. A conscientização sobre esses fenômenos pode facilitar a criação de políticas de apoio e estratégias para aumentar a representação das mulheres em cargos de liderança.

Além disso, a discriminação de gênero no ambiente acadêmico reflete diretamente essas desigualdades. Silva et al. (2021) evidenciam que as mulheres na academia ainda enfrentam desafios em cargos de gestão, além de atitudes sexistas que afetam o ambiente de trabalho. Comentários discriminatórios e a ausência de mulheres em posições de liderança são algumas das manifestações dessas desigualdades. Haynes (2024) reforça essa dificuldade ao mostrar que as mulheres continuam a enfrentar barreiras significativas para alcançar e se manter em cargos de gestão no meio acadêmico, resultado da naturalização das desigualdades de gênero. A manutenção dessas práticas limita o avanço das mulheres e perpetua um ambiente de trabalho onde os homens dominam as esferas de poder.

2.3 Equilíbrio entre vida profissional e pessoal

Estudos da Organização Internacional do Trabalho

(OIT) mostram que a Organização das Nações Unidas (ONU) está cada vez mais engajada em promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, com um crescimento significativo previsto até 2030 (Nações Unidas, 2024). No campo da contabilidade, os dados do CFC (2022) indicam que as mulheres representam cerca de 43% dos profissionais registrados. Contudo, esse avanço expõe uma persistente disparidade de gênero, especialmente em relação às responsabilidades domésticas desproporcionalmente atribuídas às mulheres. Segundo o IBGE (2022), a taxa de ocupação das mulheres com filhos entre 25 e 49 anos era de 54,5%, comparada a 67,2% para mulheres sem filhos. Para os homens na mesma faixa etária, a taxa era de 73,7%, destacando uma diferença substancial.

Essa disparidade reflete a desigual divisão do trabalho doméstico. As mulheres dedicam, em média, 21,4 horas semanais aos afazeres domésticos, enquanto os homens dedicam 11 horas. Silva et al. (2021) afirmam que essa distribuição desigual impacta diretamente a participação das mulheres no mercado de trabalho e reforça a desigualdade salarial entre homens e mulheres. Essa desigualdade se alinha à Teoria das Organizações Generificadas de Joan Acker (1990), que argumenta que as instituições e organizações são construídas com base em normas patriarcais, reforçando a desigualdade de gênero e dificultando o acesso das mulheres a condições equitativas de trabalho.

O equilíbrio entre vida profissional e pessoal é uma questão central para as mulheres, especialmente devido à expectativa social de que assumam a maior parte das responsabilidades familiares. Judith Butler (1990), por meio da Teoria da Performatividade, explica que o gênero não é uma característica inata, mas uma construção social que se manifesta por meio de comportamentos repetitivos e normativos. Essas normas sociais moldam o comportamento esperado de homens e mulheres, tanto no ambiente profissional quanto no familiar, impondo às mulheres a pressão de equilibrar ambas as esferas de forma simultânea. Isso impacta negativamente sua progressão no mercado de trabalho e dificulta sua ascensão a cargos de liderança, já que as mulheres são socialmente condicionadas a desempenhar papéis duplos - tanto no ambiente de trabalho quanto no doméstico -, o que cria barreiras adicionais para sua participação plena no mercado de trabalho (Butler, 1990).

Além disso, é importante ressaltar que muitas mulheres optam por não ser mães, e essa escolha também deve ser respeitada sem que haja julgamentos ou suposições de que tal decisão as torne menos femininas ou comprometidas com suas carreiras. Como resalta Butler (1990), o gênero é performado de diversas maneiras, e a maternidade não pode ser vista como uma condição essencial para validar a identidade feminina. Firestone (1976) argumenta que a

liberdade feminina está diretamente ligada à autonomia sobre o corpo, incluindo o direito de não ter filhos. Essa liberdade de escolha deve ser reconhecida nas discussões sobre gênero e trabalho, e o ambiente acadêmico precisa acolher as diferentes escolhas das mulheres, garantindo que aquelas que optam por não ser mães não enfrentem discriminação ou preconceitos baseados em expectativas sociais ultrapassadas.

A literatura sobre o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, amplamente conhecida como *work-life balance*, tem sido um dos principais focos de estudo nas últimas décadas. Altoé (2014), Rosa (2021) e Storm e Muhr (2022) discutem como esse equilíbrio é um dos maiores desafios da sociedade moderna, especialmente para as mulheres. As dificuldades de conciliar as demandas do trabalho e da família geram sobrecarga, esgotamento e conflitos internos, o que afeta o bem-estar das mulheres e sua capacidade de progredir em suas carreiras.

Haynes (2024) ao analisar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no ambiente acadêmico para alcançar e se sustentar em níveis elevados de gestão e liderança. A autora resalta que o ônus das responsabilidades domésticas recai desproporcionalmente sobre as mulheres, que, além de enfrentar barreiras culturais, também enfrentam questões como esgotamento e sexismo. Haynes (2024) sugere quatro formas de resistência que as mulheres podem adotar no ambiente acadêmico: (i) proteção afetiva incorporada; (ii) solidariedade e relações sociais; (iii) ativismo feminista; e (iv) recuo em atividades de liderança acadêmica. Essas formas de resistência estão diretamente conectadas com as abordagens feministas de Butler (1990) e Acker (1990), que explicam como as normas estruturais e culturais criam obstáculos adicionais para as mulheres no ambiente organizacional e acadêmico.

Recentemente, Rosa (2021) revisou a literatura sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e destacou os principais temas investigados nesse campo, como satisfação, bem-estar, papéis familiares, maternidade, progressão na carreira e liderança. Os estudos identificados podem ser divididos em três grandes grupos: (i) aqueles que não discutem diretamente o gênero, mas exploram como a maternidade transforma a carreira das acadêmicas; (ii) aqueles que analisam a divisão do trabalho por gênero e como essa divisão impacta a experiência das mulheres; e (iii) estudos inspirados por teorias feministas, que discutem como a maternidade acadêmica cria desafios para as mulheres no cumprimento das expectativas de trabalhadoras ideais e boas mães.

Esses estudos evidenciam que as instituições de ensino superior, assim como outras organizações, são ambientes estruturados em torno de normas masculinas, o que interfere

diretamente na capacidade das mulheres de equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais. Rosa (2021) sugere que, para enfrentar esses desafios, as organizações acadêmicas devem revisar sua cultura organizacional e implementar políticas de apoio que favoreçam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, principalmente no que diz respeito às mulheres.

3 Métodos

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

Para realização das entrevistas, em outubro e novembro de 2022, primeiramente procedeu-se à identificação dos PPG em contabilidade no Brasil, na sequência realizou-se o levantamento dos professores permanentes, fase em que se identificaram 148 professoras. Destas, para a seleção das entrevistadas utilizou-se como critérios: ser docente permanente há pelo menos 1 ano; ser de diferentes PPG e de diferentes regiões geográficas do país; e ter formação de graduação e doutorado em contabilidade. Esses critérios foram adotados para garantir que as participantes

tivessem sua trajetória de formação principalmente na área contábil e vivenciassem as demandas específicas dos PPGs, possibilitando uma compreensão aprofundada dos desafios acadêmicos, profissionais e das questões de gênero da área. Ademais, a inclusão de docentes de diferentes regiões geográficas do Brasil buscou capturar as variações institucionais e culturais que podem influenciar as dinâmicas de gênero na carreira acadêmica.

Após a identificação das professoras, procedeu-se com os contatos iniciais via e-mail para agendamento e realização das entrevistas. Foram realizadas 9 entrevistas, todas gravadas em áudio e posteriormente transcritas. Subsequente a elaboração das transcrições enviou-se às entrevistadas para confirmação, retificação e/ou complementação de conteúdo e, após o retorno, compuseram o corpus de análise desta pesquisa. As entrevistas foram realizadas por meio da plataforma Microsoft Teams. As características das entrevistas são descritas na Tabela 1.

Tabela 1
Dados das entrevistas

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

Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados foram codificados relacionando-os as categorias previamente elaboradas, conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2
Categorias de análise

Categorias	Questões Orientativas	Referências
Trajetória de formação e de inserção na carreira acadêmica	Como se deu seu processo de escolha de carreira acadêmica na área contábil? E a sua socialização na IES em que trabalha, especialmente no PPG?	Lima e Araújo (2019)
	Como você percebe(u) sua inserção da docência principalmente em nível de PPG? Como percebe a inserção de mulheres comparativamente aos homens?	
	Como você percebe o cumprimento das expectativas de carreira acadêmica na Pós-graduação (liderar grupos de pesquisa, participação em bancas, editorias de periódicos, orientações, representações em eventos...)	
	Como você se sente em relação as suas interações com outros professores e com o trabalho em equipe dentro do seu PPG?	
	Como você percebe as atitudes e comportamentos nas interações com homens e mulheres no meio acadêmico da pós-graduação?	
Contexto ambiental de Trabalho (Interno e Externo)	Como você percebe o tratamento da coordenação do seu PPG?	Lopes (2021)
	Como você enxerga a satisfação das demais mulheres quanto as várias facetas de seu trabalho?	
	Você acredita que as mulheres que atuam em instituições de ensino superior enfrentam questões que as mulheres executivas enfrentam em qualquer organização empresarial grande e complexa? Tem experiências anteriores para comparativos?	
	Como você percebe as facilidades/dificuldades para homens e mulheres de ascensão a cargos de representatividade da área em eventos e periódicos?	
	Quais são as expectativas associadas à carreira acadêmica que confrontam as mulheres na área contábil?	
	Na sua opinião, até que ponto o gênero de um pesquisador afeta seu trabalho e suas perspectivas de crescimento?	
Equilíbrio: Vida profissional e pessoal	Como você administra as questões de trabalho e família? Acredita que é mais fácil comparativamente ao equilíbrio dos homens?	Altoé (2014); Broadbent e Kirkham (2008); Storm e Muhr (2022)
	Como você equilibra as aspirações pessoais e profissionais?	
	Você percebe-se mais engajada em uma luta pela sobrevivência individual, profissional ou, as duas ao mesmo tempo?	

A análise dos dados se pautou nas categorias apresentadas na Tabela 2 e se deu por meio da técnica de análise textual discursiva, aplicada em três etapas: (i) unitarização: desmontagem dos textos com exame em detalhes dos materiais, fragmentando-os para atingir unidades de análise; (ii) categorização: estabelecimento de relações entre os elementos unitários com a definição de categorias e subcategorias de análise; e (iii) comunicação: captação do novo emergente em que nova compreensão é comunicada e validada (Moraes, 2003). Isso permitiu compreender como são percebidos os vieses de gênero e como isso reflete na carreira acadêmica das docentes de PPGs em contabilidade.

4. Resultados e discussão

4.1 Trajetória de formação e inserção acadêmica

A partir das entrevistas, identificou-se a caracterização das nove respondentes. Quanto à idade, observou-se uma média de 37 anos. A média de tempo de atuação geral como docente é de seis anos, enquanto o tempo médio de docência em PPG é de cinco anos. Constatou-se também que seis das entrevistadas já vivenciaram a maternidade, fato que pode influenciar a trajetória acadêmica e o tempo dedicado à carreira.

No que se refere à trajetória de formação e atuação, destaca-se que uma das entrevistadas atua no PPG da mesma IES onde cursou a graduação, mestrado e doutorado. Duas investigadas atuam em PPG da IES onde cursaram mestrado e doutorado, e outras duas em PPGs de IES onde cursaram graduação e mestrado. Apenas duas entrevistadas atuam em PPGs diferentes das instituições onde realizaram sua formação. Ademais, observou-se que cinco entrevistadas têm experiências anteriores na área contábil, com atuação em empresas e escritórios contábeis, o que enriquece suas perspectivas como docentes.

Os relatos evidenciam que a participação em atividades durante a graduação, como monitoria e iniciação científica, foi determinante para muitas das respondentes. Em outros casos, a escolha pela carreira acadêmica veio de influências familiares ou de uma identificação precoce com a docência. Independentemente do motivo, todas as entrevistadas seguiram para o mestrado e doutorado, o que facilitou sua inserção em um PPG.

Sobre a inserção das respondentes na docência, especialmente em PPGs, E3 destacou que “a inserção de mulheres nos programas é recente”, mencionando que “há um inconsciente coletivo em nível de pós no Brasil sobre a participação das mulheres”. Essa percepção está alinhada com dados da CAPES (2022), que apontam que as mulheres representam apenas

26,71% do corpo docente nos PPGs de contabilidade, um número ainda baixo, mas que tem melhorado gradualmente. E3 complementa: “De 2001 para 2022, houve um avanço significativo na participação feminina nos programas, embora ainda seja um percentual mínimo.” A entrevistada E2 corroborou com essa visão, comentando que “quando entrei no departamento, havia apenas duas mulheres”, enquanto E5 observou que “atualmente nosso grupo tem mais mulheres, o que se deu pela necessidade do PPG de constituir um corpo docente mais diversificado”. Esses dados refletem o lento progresso na inserção feminina nos PPGs, mas sinalizam mudanças.

Apesar dos avanços, E3 revelou os desafios enfrentados: “Hoje sou respeitada no programa, mas o processo foi difícil e demorou muito para eu conseguir entrar.” Ela ainda pondera que “o nível de exigência para as mulheres parece ser maior do que para os homens, o que dificulta a construção de uma carreira sólida”. Essa dificuldade pode ser analisada à luz dos regimes de desigualdade propostos por Acker (2006), que argumenta que as organizações, incluindo as acadêmicas, perpetuam desigualdades de gênero. E2 ofereceu uma perspectiva diferente, afirmando que “não há restrições para as mulheres nos PPGs, pois a seleção é baseada no currículo Lattes”. Contudo, essa visão de neutralidade meritocrática ignora as barreiras estruturais que muitas mulheres enfrentam, como a dupla jornada e os preconceitos implícitos.

De maneira geral, as entrevistas revelam que a carreira acadêmica implica desafios e múltiplas responsabilidades, como E7 reflete: “Me sinto realizada, mas os desafios são muitos. Quando contabilizamos as horas dedicadas às atividades acadêmicas, é assustador”. E5, por sua vez, reforça que “sempre quis muito isso e investi grande parte do meu tempo e energia na carreira acadêmica”.

A formação em mestrado e doutorado foi essencial para que as entrevistadas ingressassem no ensino superior e, eventualmente, nos PPGs. Contudo, é necessário reconhecer que as mulheres enfrentam obstáculos adicionais, derivados de normas de gênero que permeiam o ambiente acadêmico, conforme discutido por Butler (1990) e Acker (2006).

4.2 Desenvolvimento da carreira e o ambiente de trabalho

A partir das trajetórias das entrevistadas, observa-se a convicção em relação à formação acadêmica e ao desejo de atuar no ambiente de ensino e pesquisa. Essa consolidação de interesses, desenvolvida ao longo da formação pessoal e profissional, direcionou suas

oportunidades de ingresso nos PPGs. As preocupações com a permanência nos programas, especialmente diante dos critérios avaliativos, têm conduzido as entrevistadas a uma busca constante por reconhecimento entre seus pares. Ademais, foi destacada a necessidade de conciliar as exigências profissionais com a vida pessoal, incluindo a maternidade, um desafio recorrente entre as docentes.

Entretanto, é importante destacar que nem todas as mulheres têm o desejo de serem mães, e isso não deve ser visto como um fator que diminui sua feminilidade ou o comprometimento com suas carreiras. Como observado por algumas entrevistadas, essa escolha pode gerar julgamentos e preconceitos no ambiente de trabalho, refletindo a expectativa social de que a realização feminina está, necessariamente, ligada à maternidade. Como aponta Judith Butler (1990), o gênero é uma construção social que se manifesta em diferentes formas, e as normas que ligam o feminino à maternidade são um exemplo de expectativas performativas que podem ser desafiadas. Firestone (1976) reforça que a liberdade das mulheres está intrinsecamente ligada à sua capacidade de tomar decisões sobre seus corpos, incluindo a escolha de não ter filhos. No contexto acadêmico, é importante que essas decisões sejam respeitadas e que as mulheres que optam por não ser mães não enfrentem discriminação ou sejam vistas como menos comprometidas com suas carreiras.

Outro ponto importante diz respeito à sensibilidade quanto à formação dos alunos. E9 menciona que, “apesar do volume de trabalho ser grande, o impacto na vida dos alunos acaba sendo um combustível que motiva dia após dia”, ressaltando a satisfação com os resultados obtidos na docência. Outras participantes reforçaram a importância de seu papel como formadoras, embora tenham destacado a sobrecarga de tarefas, especialmente ao acumularem múltiplas funções, como atividades administrativas, de pesquisa, e as demandas de ensino.

Sobre o ambiente de trabalho acadêmico, algumas entrevistadas mencionaram que, para se destacar, muitas mulheres precisam adotar posturas mais assertivas. E1 comentou que “muitas mulheres, para crescer no ambiente acadêmico da contabilidade, precisam se impor e assumir uma postura masculina para ter voz e presença”, o que muitas vezes resulta em críticas. E7 complementa que “as oportunidades estão ali, mas às vezes falta iniciativa nossa para brigar por elas”, apontando uma autocrítica sobre a falta de ação por parte de algumas mulheres.

Além disso, as entrevistadas mencionaram a falta de trabalho colaborativo nos PPGs. E1 afirmou que “não há

muito trabalho em equipe. As colaborações são muito individuais”, enquanto E4 destacou que “a interação é reduzida, e o trabalho em equipe é deficitário”. Essa falta de colaboração é ainda mais desafiadora para mulheres que atuam em áreas dominadas por homens. E6 relatou que é a única mulher em sua linha de pesquisa, o que a coloca em uma posição de isolamento dentro do ambiente de trabalho.

Em relação às interações com os colegas e a distribuição de tarefas, algumas entrevistadas relataram desigualdades. E1 mencionou que “a distribuição dos orientandos não é clara, e os melhores alunos parecem ser destinados a uma comissão”, enquanto E4 relatou que, no início da carreira, “os melhores ficavam com os professores do colegiado, sem muita escolha para as professoras em início de carreira”. Essas percepções reforçam a sensação de desigualdade no ambiente de trabalho, o que pode impactar a motivação e o desenvolvimento das docentes.

Apesar dos desafios, as entrevistadas continuam dedicadas ao desenvolvimento de suas carreiras. A sobrecarga de trabalho e as múltiplas responsabilidades são temas recorrentes, mas o desejo de continuar contribuindo para a formação de novos profissionais e obter reconhecimento entre os pares as motiva a persistir. Para sintetizar as similaridades e as barreiras identificadas como consenso entre as respondentes considerando as perspectivas de formação profissional e o contexto do ambiente interno de atuação profissional, apresenta-se Tabela 3.

Tabela 3
Singularidades e barreiras das percepções sobre o ambiente de trabalho

Identificação	Tempo de Docência(anos)
Do ambiente de trabalho	- A inserção ocorre pela demanda/necessidade do PPG, mediante Editais. - A presença/inserção das mulheres é recente e relativamente menor que a dos homens, na maioria dos PPGs.
Da inserção profissional	- Sentir-se ouvida, respeitada e valorizada. - Além das exigências de produtividade, as relações podem não favorecer o desempenho.
De gênero	- A maternidade é vista/entendida como um período improdutivo pelos pares. - Ocorrem situações e vivências discriminatórias em relação ao gênero.
Perspectivas	Barreiras para o desenvolvimento profissional
Do ambiente de trabalho	- Falta valorização e oportunidades para pesquisadoras mulheres em início de carreira acadêmica. - Muitas mulheres assumem postura masculina para conquistarem papéis de liderança e ascenderem no ambiente da contabilidade.
Da inserção profissional	- Os pares masculinos se auto protegem e buscam valorização mútua, enquanto as mulheres não atuam de forma conjunta. - As mulheres têm preferência de atuação em atividades com maior demanda burocrática, diante de papéis de liderança.
De gênero	- Falta apoio e empatia entre colegas do gênero feminino, inclusive diante de situações de preconceitos de gênero. - Nas relações entre as mulheres também ocorrem discriminações e falta de apoio das colegas, inclusive em períodos de dificuldades pós-maternidade.

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se na Tabela 3 perspectivas de singularidades entre as respostas obtidas, bem como barreiras para o desenvolvimento profissional. Haynes (2024), destaca que o ônus continua a recair sobre as mulheres que aspiram ou atuam em posições de liderança, especialmente para superar desafios de gênero e sexismo cultural. E embora muitas mulheres possuam expectativas construídas em torno de posições de liderança, por vezes existem riscos associados à essas posições, incluindo aceitação pelos pares, exigências e cobranças.

4.3 Desempenho profissional e expectativas de carreira

No ambiente acadêmico de pós-graduação stricto sensu, os profissionais são constantemente avaliados por meio de práticas institucionais, como as avaliações da CAPES e das agências de fomento, que visam mensurar o desempenho. Essas avaliações, contudo, aplicam critérios que muitas vezes não levam em consideração fatores estruturais, como a maternidade e a divisão desproporcional de responsabilidades familiares, que afetam principalmente as mulheres (Bailyn, 2003; Benschop & Brouns, 2003). Ademais, as avaliações tendem a homogeneizar os indivíduos, ignorando particularidades como o impacto dessas responsabilidades na produtividade.

Com relação às práticas avaliativas, as entrevistadas apontaram que os critérios são objetivos, mas não incluem questões que afetam especificamente as mulheres, como a maternidade. E9 comenta que “as avaliações são hegemônicas. Não há um campo específico onde se possa registrar particularidades, como o impacto da maternidade”. Nos PPGs, os quesitos avaliativos para permanência como docente permanente ou colaborador seguem critérios estabelecidos, baseados principalmente na quantidade de publicações. E4 observa que “os critérios de avaliação são muito baseados em quantidade. É preciso publicar um certo número de artigos para pedir o recredenciamento”, o que gera uma pressão constante.

Apesar dessa pressão quantitativa, algumas entrevistadas relataram que buscam superar o mínimo exigido. E5 comenta: “Sempre atendi com folga significativa todos os pré-requisitos de progressão. Nunca tive dificuldade de atingir isso, mas vejo que alguns colegas ficam no limite porque não são comprometidos”. Esse relato evidencia o nível de dedicação necessário para se destacar no ambiente acadêmico, sobretudo quando as expectativas são altas.

Quanto à avaliação da CAPES, as entrevistadas foram unânimes em reconhecer sua maior exigência. E2 aponta que “a CAPES tem um sistema de avaliação bem regulamentado e severo, especialmente quanto à

apresentação de resultados. Isso gera um certo estresse”. E4 acrescenta que “a prioridade pela quantidade em detrimento da qualidade prejudica não só o nosso trabalho, mas também a saúde dos alunos”, refletindo a pressão imposta pelas avaliações.

A questão da maternidade apareceu de forma unânime nas entrevistas, sendo identificada como um fator negligenciado nas avaliações. Embora a licença-maternidade seja garantida por lei, o impacto desse período na produção acadêmica não é considerado. E1 comenta que “ficar de licença-maternidade e perder seis meses não é problema para quem está avaliando, mas ainda somos cobradas por isso”. Esse descompasso entre a realidade das mulheres mães e os critérios de avaliação reflete uma falta de sensibilidade das instituições em lidar com demandas familiares.

Nos últimos tempos, entretanto, algumas instituições têm discutido propostas para amenizar esse impacto. E6 e E7 mencionaram que há discussões em andamento para flexibilizar o tempo de afastamento e a avaliação de credenciamento no programa. E9 acrescenta que “a CAPES adotou recentemente uma ponderação em relação à maternidade, mas ainda não sabemos como isso vai impactar na prática”. E7 também menciona que casos de gravidez de risco ou partos prematuros exigem uma abordagem diferente, que ainda não é contemplada nos processos avaliativos.

A respeito das expectativas de carreira na pós-graduação, as entrevistadas demonstraram, de modo geral, satisfação com suas trajetórias, reconhecendo, no entanto, que são poucas as mulheres que conseguem alcançar as posições que ocupam. E7 destaca: “Sinto-me bastante realizada, embora os desafios sejam muitos, especialmente com as horas dedicadas a múltiplas funções e atribuições em um PPG”. Casa Nova (2022) observa que essa noção de sucesso muitas vezes está atrelada a uma perspectiva masculinizada do trabalho acadêmico. E5 compartilha que “sempre investi muito na minha carreira e colhi resultados maravilhosos, mas, depois da maternidade, não consigo mais viver a universidade com a mesma intensidade”, o que reflete o impacto de escolhas pessoais na trajetória profissional. Para E6, que concluiu recentemente o doutorado, as oportunidades de inserção foram satisfatórias, enquanto E9 pondera que “ainda preciso refletir se estou satisfeita, mas sei que tenho feito o meu melhor”.

4.4 Ambiente acadêmico geral e equilíbrio de vida pessoal e profissional

No que diz respeito às facilidades e dificuldades de inserção das docentes no ambiente acadêmico, especialmente em relação à ascensão a cargos de representatividade em eventos e periódicos, foram

identificados três fatores principais: indicações pessoais (E2; E5), redes de contatos (E2; E3; E4) e competências e habilidades (E7; E8). As dificuldades de inserção, no entanto, variam conforme a localização dos PPGs e as parcerias entre eles (E3). Ademais, E1 menciona que as mulheres ainda enfrentam dificuldades para serem ouvidas, e E9 complementa que muitas vezes suas vozes são silenciadas, não encontrando eco suficiente para criar mudanças.

Esse cenário leva à reflexão se esse comportamento reflete um estigma que as próprias mulheres carregam. E7 questiona: “Será que isso não é algo enraizado, que nos faz esperar que um homem tome a frente?”, enquanto E8 acrescenta que “as mulheres ainda são muito omissas em comparação aos homens”. E7 reforça que “as oportunidades estão ali, mas falta muitas vezes uma iniciativa nossa de lutar por elas”, o que, segundo E9, acaba intimidando outras mulheres de tomarem a iniciativa.

Acerca desta análise, confirma-se que na literatura Haynes (2024) destaca que o ônus recai sobre as mulheres que aspiram a posições de liderança, forçando-as a superar desafios de gênero e o sexismo cultural. Embora muitas mulheres tenham expectativas de exercer liderança, há riscos associados a essas posições, como a aceitação pelos pares e as exigências adicionais. A falta de valorização e de oportunidades para o coletivo de mulheres, tanto em eventos quanto em cargos de prestígio, é um dos fatores limitantes.

Nos eventos acadêmicos, como congressos nacionais e internacionais, E8 observa que as mulheres ainda não possuem o mesmo destaque que os homens, não por falta de potencial, mas por falta de oportunidades, uma vez que muitas vezes não são convidadas para liderar. E7, no entanto, oferece uma perspectiva diferente, baseada em suas experiências de participação em eventos e revistas acadêmicas. Para ela, espaços como a Associação dos Programas de Pós-graduação em Contabilidade (ANPCONT), sempre se mostraram abertos à participação feminina, sugerindo que o destaque depende mais de competências específicas que a pesquisadora pode oferecer. E4 complementa que “ter bons networkings pode fazer a diferença para acessar cargos de maior representatividade em congressos e associações de classe”, ressaltando a importância de relações profissionais estratégicas.

Outro ponto de destaque foi o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, uma preocupação recorrente entre as entrevistadas. O equilíbrio, entendido como a medida em que os indivíduos estão envolvidos e igualmente satisfeitos com os papéis profissionais e familiares (Altoé, 2014; Rosa, 2021; Storm & Muhr, 2022), foi amplamente discutido. As entrevistadas

mencionaram o desafio de gerenciar o tempo entre as responsabilidades profissionais - como avaliações, participação em eventos e orientações - e as demandas pessoais. Algumas delas relataram que, na busca por espaço e consolidação na carreira, o “tempo” para as demandas pessoais é muitas vezes sacrificado.

E1 comentou que está mais focada no aspecto profissional, reconhecendo: “Estou mais envolvida no profissional, com uma certa culpa, mas é assim que é”. E2 acrescentou que “certas coisas não podem ser deixadas de lado, então acabam ocupando todo o tempo, como a gestão da casa e o cuidado com minha filha”. E4, por sua vez, relatou que adiou a maternidade por muito tempo porque sabia que isso teria um impacto em sua carreira, e E8 admitiu que “foco muito mais no profissional do que no pessoal, embora reconheça que deveria haver um equilíbrio”. Esse desequilíbrio foi mais evidente entre as respondentes que ainda não vivenciaram a maternidade (E4, E6, E8, E9).

As dificuldades para equilibrar vida pessoal e profissional parecem ser mais acentuadas para as mulheres, confirmando os achados de pesquisas anteriores (Altoé, 2014; Rosa, 2021; Storm & Muhr, 2022). E6 sugere que isso se deve ao perfil da mulher, que geralmente assume mais responsabilidades com a família e é mais detalhista, o que aumenta sua carga mental. A divisão sexual do trabalho, imposta pelo patriarcado, coloca as mulheres na posição de cuidadoras, atribuindo-lhes a responsabilidade pela família e pelas tarefas domésticas (Casa Nova, 2022).

E3 acrescenta que “para equilibrar o trabalho e as questões domésticas, é preciso ter muita força interior e saber o que se quer, especialmente quando se tem filhos”. Ela também compartilhou que já sofreu preconceito por ser mulher, nordestina e assertiva, o que revela as múltiplas barreiras enfrentadas por algumas mulheres no ambiente acadêmico. Kruger et al. (2024) observam que as mulheres enfrentam desafios específicos, como planejar a maternidade em consonância com suas carreiras acadêmicas para evitar impactos negativos em suas responsabilidades organizacionais. Muitas mulheres expressam desconforto durante o período da licença-maternidade e ao retornar ao trabalho, especialmente em relação aos processos avaliativos, refletindo a necessidade de maior sensibilidade organizacional para lidar com essas questões.

Finalmente, é importante mencionar que a construção de um ambiente acadêmico predominantemente masculino se baseia em políticas, práticas e procedimentos subjetivos que promovem a sub-representação das mulheres. Isso começa já nos processos de contratação e perpetua-se nas práticas organizacionais, como apontado por Lima et al. (2024).

5. Considerações Finais

Neste estudo, buscou-se compreender como são percebidos pelas docentes os vieses de gênero e seu reflexo na carreira acadêmica em PPGs em contabilidade. A docência se apresenta como uma área de atuação relevante para aqueles que ingressam na ciência contábil, mas, como observado, as docentes mulheres, por conta de elementos históricos tanto da sociedade quanto da profissão, enfrentam situações discriminatórias, seja de forma escancarada ou mais sutil (Casa Nova, 2012; Silva et al., 2021). Essas discriminações refletem as barreiras estruturais que continuam a limitar o avanço das mulheres, mesmo com a crescente participação na academia.

O estudo revela a presença de vieses sutis que afetam a atuação das mulheres em diversas dimensões da academia. Por exemplo, muitas vezes, ao colaborarem com colegas homens em pesquisas, as mulheres são convidadas para desempenhar tarefas operacionais, ou se veem na posição de convidar homens para coautorias em publicações que anteriormente foram recusadas quando submetidas apenas por mulheres. Ademais, foram relatados vieses nas escolhas de orientandos, com mulheres sendo subestimadas por pares masculinos, apesar de demonstrarem produtividade e contribuição significativas para os PPGs. Outro aspecto relevante é a discriminação associada à maternidade, com atitudes e discursos que desvalorizam as docentes por serem mães ou desejarem sê-lo. Esses vieses, uma vez percebidos, impactam diretamente na trajetória acadêmica das docentes, sendo explicitados em seus discursos.

Contudo, ressalva-se que não houve total convergência nas percepções das respondentes. Cinco delas (E1, E2, E4, E5, E6) identificaram claramente esses vieses, enquanto outras quatro (E3, E7, E8, E9) não os reconheceram de forma tão evidente. Isso sugere que fatores como o ambiente e a cultura dos PPGs, além da história pessoal e profissional de cada docente, influenciam significativamente suas percepções.

Empiricamente, o estudo oferece reflexões importantes sobre as experiências das docentes, destacando situações que muitas vezes são tidas como 'normais', mas que na realidade afetam profundamente suas carreiras e as de outras mulheres na academia (Broadbent & Kirkham, 2008; Lima & Araújo, 2019; Silva et al., 2021). Os resultados indicam a necessidade de questionar e transformar um campo profissional historicamente dominado por homens, marcado por estereótipos de gênero, discriminação e desigualdades. Ademais, os achados sugerem que a representatividade feminina pode desempenhar um importante papel na promoção de mudanças, permitindo que mais

mulheres se sintam encorajadas a seguir e moldar suas carreiras na área contábil.

Entre as limitações da pesquisa, destaca-se que não foram investigadas docentes de outras áreas de conhecimento que atuam nos PPGs de contabilidade. Como muitas dessas professoras possuem mestrado e doutorado em outras áreas, é possível que apresentem visões diferentes das entrevistadas. Em segundo lugar, a amostra utilizada foi pequena, o que limita a generalização dos resultados, embora as situações relatadas sejam representativas das vivências das mulheres no ambiente acadêmico contábil. Por fim, o caráter qualitativo da pesquisa pode ter introduzido vieses tanto das respondentes quanto das pesquisadoras, apesar dos cuidados metodológicos tomados para assegurar a validade e confiabilidade da investigação.

Apesar dessas limitações, os resultados sugerem a necessidade urgente de estudos mais aprofundados sobre os vieses de gênero na academia e na contabilidade. Mudanças sistêmicas são essenciais para garantir a igualdade de oportunidades para as mulheres, tanto em termos de progressão na carreira quanto de representatividade em cargos de liderança acadêmica e científica. As organizações de ensino devem adotar políticas que apoiem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, abordem as barreiras associadas à maternidade e promovam um ambiente inclusivo.

Entre as possibilidades para futuras pesquisas sobre gênero na contabilidade, destacam-se: as diferenças de gênero na liderança acadêmica e prática privada, a influência dos revisores de periódicos na aceitação de trabalhos de autoria feminina, o impacto das normas de gênero no progresso de carreira, o efeito da maternidade e da licença parental na carreira acadêmica, e como as responsabilidades domésticas influenciam o desenvolvimento profissional das mulheres. Esses temas são centrais para uma compreensão mais ampla dos desafios enfrentados pelas mulheres na contabilidade e em outras áreas da academia, e são essenciais para promover uma mudança real e duradoura.

Referências

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Altoé, S. M. L. (2014). Fatores explicativos do Work-Life balance de contadores à luz da psicologia positiva.

- Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba, PR. Recuperado em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/36106>
- Bailyn, L. (2003). Academic careers and gender equity: Lessons learned from MIT. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 137-153. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00008>
- Benschop, Y., & Brouns, M. (2003). Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 194-212. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.t01-1-00011>
- Broadbent, J. (1998). The gendered nature of "accounting logic": pointers to an accounting that encompasses multiple values. *Critical Perspectives on Accounting*, 9(3), 267-297. DOI: <https://doi.org/10.1006/cpac.1997.0158>
- Broadbent, J., & Kirkham, L. (2008). Glass ceilings, glass cliffs or new worlds? Revisiting gender and accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 465-473. <https://doi.org/10.1108/09513570810872888>
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.
- Carmona, S., & Ezzamel, M. (2016). Accounting and lived experience in the gendered workplace. *Accounting, Organizations and Society*, 49, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2015.11.004>
- Casa Nova, S. P. C. (2012). Impactos de mestrados especiais em Contabilidade na trajetória de seus egressos: um olhar especial para gênero. *Revista Contabilidade e Controladoria*, 4(3), 37-62. <http://dx.doi.org/10.5380/rcc.v4i3.29952>
- Casa Nova, S. P. C. (2022). "Ridin' down the highway" - Reflections on the trajectories of women professors in academia. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 15 (2), 30-46. <https://doi.org/10.14392/asaa.2022150202>
- Conselho Federal de Contabilidade - CFC. (2022). Empoderamento das mulheres na contabilidade. Recuperado de <https://cfc.org.br/noticias/o-empoderamento-das-mulheres-na-contabilidade/>
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. (2022). Recuperado de <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/avaliacao-quadrienal/resultado-da-avaliacao-quadrienal-2017-2020>.
- Dambrin, C., & Lambert, C. (2012). Who is she and who are we? A reflexive journey in research into the rarity of women in the highest ranks of accountancy. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(1), 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2011.06.006>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Firestone, S. (1976). *A dialética do sexo: um manifesto da revolução feminista*. Editorial Labor do Brasil.
- Galizzi, G., McBride, K., & Siboni, B. (2023). Patriarchy persists: Experiences of barriers to women's career progression in Italian accounting academia. *Critical Perspectives on Accounting*, 99(102625), 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2023.102625>
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004>
- Haynes, K. (2024). Resisting sexism, aggression, and burnout in academic leadership: Surviving in the gendered managerial academy. *Gender, Work & Organization*, 31, 2286-2302. <https://doi.org/10.1111/gwao.13137>
- Hines, R. D. (1988). Financial accounting: in communicating reality, we construct reality. *Accounting, Organizations and Society*, 13(3), 251-261. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(88\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0361-3682(88)90003-7).
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2022). Dados estatísticos. Recuperado de: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=-1,1,2,-2,3,4,13,48,128&ind=4699>.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kruger, S. D., Santos, E. A., & Hillen, C. (2024). Maternidade na contabilidade: Uma abordagem sob a perspectiva work-life balance. *Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 22(spe.), e85214. <https://doi.org/10.19094/contextus.2024.85214>
- Lehman, C. R. (2019). Reflecting on now more than ever: Feminism in accounting. *Critical Perspectives on Accounting*, 65, 102080, 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2019.04.001>
- Lima, J. P. R., Casa Nova, S. P. C., & Vendramin, E. O. (2024). Sexist academic socialization and feminist resistance: (De)constructing women's (Dis)placement

- in Brazilian accounting academia. *Critical Perspectives on Accounting*, 99(102600), 1-23. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2023.102600>.
- Lima, J. P. R., & Araújo, A. M. P. (2019). Tornando-se Professor: Análise do processo de construção da identidade docente dos professores de contabilidade. *Advances in Scientific & Applied Accounting*, 12(2), 59-80. <https://dx.doi.org/10.14392/asaa.2019120204>.
- Lopes, I. F. (2021). Experiências socioacadêmicas e expectativas para a carreira acadêmica de pós-graduandos em contabilidade das gerações Y e Z: uma discussão à luz da modernidade líquida. Tese de Doutorado (Universidade Federal do Paraná). Recuperado em <<https://hdl.handle.net/1884/74258>>.
- Lupu, I. (2012). Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. *Critical perspectives on accounting*, 23(4-5), 351-369. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2012.01.003>
- Moraes, R. (2003). Uma tempestade de luz: a compreensão possibilitada pela análise textual discursiva. *Ciência & Educação*, 9(2), 191-211. <https://doi.org/10.1590/S1516-73132003000200004>.
- Nações Unidas (2024). Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Recuperado de < <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>.
- Nganga, C. S. N., Casa Nova, S. P. C., Lima, J. P. R., & Silva, S. M. C. (2023). Publicar ou pesquisar? Reproduzir ou ensinar? Reflexões sobre as experiências de mulheres doutorandas em ciências contábeis. *Education Policy Analysis Archives*, 31(45), 1-26. <https://doi.org/10.14507/epaa.31.7377>.
- Nganga, C. S. N., Casa Nova, S. P. C., Silva, S. M. C., & Lima, J. P. R. (2023). There's so much life out there! Work-life conflict, women and accounting graduate programs. *Revista de Administração Contemporânea*, 27, e210318. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023210318.en>
- Oakley, A. (1985). *Sex, gender and society*. (2 ed.). Gower Publishing, Aldershot.
- Parker, L. D. (2008). Strategic management and accounting processes: acknowledging gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 611-631. <https://doi.org/10.1108/09513570810872941>.
- Roos, P. A., & Gatta, M. L. (2009). Gender (in) equity in the academy: Subtle mechanisms and the production of inequality. *Research in Social Stratification and Mobility*, 27(3), 177-200. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2009.04.005>
- Rosa, R. (2021). The trouble with 'work-life balance' in neoliberal academia: A systematic and critical review. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 55-73. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1933926>
- Silva, I. T. A., Avelino, B. C., & Nascimento, E. M. (2021). Gênero e o ambiente acadêmico contábil: percepções de docentes e de discentes sobre a trajetória das mulheres. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, 11(1), 73-93. <https://www.doi.org/10.18028/rgfc.v11i1.8992>
- Storm, K. I. L., & Muhr, S. L. (2022). Work-life balance as gaslighting: Exploring repressive care in female accountants' careers. *Critical Perspectives on Accounting*, (In press), 102484. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2022.102484>
- Word Economic Forum (2022). *Global Gender Gap Report*. Recuperado em <https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2022/08/World-Economic-Forum_GGGR_2022.pdf>