



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**LINDOMAR DO MONTE DA SILVA**

**ATUAÇÃO ACADÊMICA E PROFISSIONAL DAS DOCENTES DOS PROGRAMAS  
DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS NO BRASIL**

**JOÃO PESSOA  
2018**

**LINDOMAR DO MONTE DA SILVA**

**ATUAÇÃO ACADÊMICA E PROFISSIONAL DAS DOCENTES DOS PROGRAMAS  
DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS NO BRASIL**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora Prof<sup>a</sup>. MS. Edmery Tavares Barbosa.

**JOÃO PESSOA  
2018**

### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S586a Silva, Lindomar do Monte da.

ATUAÇÃO ACADÊMICA E PROFISSIONAL DAS DOCENTES DOS  
PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS NO  
BRASIL / Lindomar do Monte da Silva. – João Pessoa, 2018.  
53f.: il.

Orientador(a): Profª Msc. Edmery Tavares Barbosa.

Trabalho de Conclusão de Curso (Ciências Contábeis) – UFPB/CCSA.

1. Docentes. 2. Gênero na contabilidade. 3. PPGCC. I. Título.

UFPB/CCSA/BS

CDU:657(043.2)

Gerada pelo Catalogar - Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica do  
CCSA/UFPB, com os dados fornecidos pelo autor(a)

LINDOMAR DO MONTE DA SILVA

**ATUAÇÃO ACADÊMICA E PROFISSIONAL DAS DOCENTES DOS  
PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS NO  
BRASIL**

Esta monografia foi julgada adequada para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, e aprovada em sua forma final pela Banca Examinadora designada pela Coordenação do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba.

**BANCA EXAMINADORA**



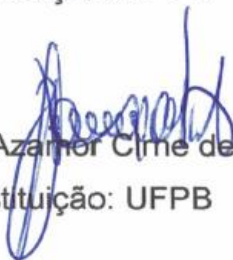
Presidente: Prof<sup>a</sup>. MS. Edmery Tavares Barbosa (Orientadora)

Instituição: UFPB



Membro: Prof<sup>a</sup>. MS. Victoria Puntriano Zúñiga de Melo

Instituição: UFPB



Membro: Prof. Dr. Azamor Cime de Azevedo Filho

Instituição: UFPB

João Pessoa, 04 de Junho 2018.

Dedico este trabalho a minha esposa,  
Rayane Mendonça dos Anjos, pelo apoio  
e incentivo durante toda minha trajetória  
acadêmica.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus pela dádiva de conceder-me o adormecer e acordar disposto para os desafios cotidianos de minha trajetória terrena.

Aos meus pais, Severina e Joaquim, que plantaram essa semente que aqui está, incentivando e orientando no caminho a ser trilhado.

Aos meus avós, Maria Rita e Ernande, mesmo diante de suas limitações de saúde física atualmente, foram os grandes incentivadores e protagonistas para a dedicação e amor pela formação em nível acadêmico, lutando com todas as suas forças para que os seus netos pudessem “ser gente”.

Aos meus irmãos mais velhos, Leonardo, Leandro que sempre serviram de referência para mim e minha eterna irmãzinha Lícia que cada um, em sua trajetória, acompanha, a cada vitória e superação, os passos do irmão.

À minha esposa Rayane Mendonça, meus filhos Eduardo e Lucas que acompanharam de perto os momentos de agonia na fase de construção desse trabalho, entendendo as limitações e ausências em muitos momentos de isolamento nessa minha jornada.

À turma 2013.1 do Curso de Ciências Contábeis pela oportunidade de fazer amigos-irmãos, estabelecendo relações que extrapolam os muros da Universidade e passam a compor o cotidiano de nossa existência, em muitos momentos, consolando, incentivando, apoiando e sendo fortaleza de momentos de incerteza na trajetória acadêmica.

Aos professores do Departamento de Finanças e Contabilidade que, nos impulsionaram no universo da vida acadêmica em nível de graduação, entendendo muitas das nossas dificuldades na conciliação de estudo e trabalho.

À Professora Victoria Puntriano Zuniga e Azamor Cirne de Azevedo por aceitar compor a banca de avaliação dessa pesquisa.

Por fim, a minha orientadora, Professora Edmery Tavares Barbosa pela dedicação e seriedade com que conduziu as orientações e discussões para construção deste trabalho com zelo e responsabilidade que lhe são peculiares. Meu muito obrigado!

Todos nós temos talentos diferentes,  
mas todos nós gostaríamos de ter iguais  
oportunidades para desenvolver os  
nossos talentos

John Kennedy

## RESUMO

A presente pesquisa teve por objetivo analisar o perfil das docentes dos Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (PPGCC) do Brasil. Trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa. Foram mapeados 28 PPGCC no Brasil, que estão distribuídos da seguinte forma: sete no Nordeste, 13 no Sudeste, sete no Sul e um na região Centro Oeste. Feito esse levantamento inicial, foram identificadas as docentes vinculadas aos PPGCC. Em seguida, por meio da Plataforma Lattes foram coletados dados sobre os seguintes aspectos: perfil acadêmico das docentes; atuação profissional e produção acadêmica. Ao analisar o perfil das docentes dos PPGCCs do Brasil, os dados revelaram que a maioria das docentes realizaram sua graduação em IES Pública e que um pouco mais da metade possui formação em Ciências Contábeis. Apesar das docentes atuarem nos programas de mestrado profissional e nos programas de mestrado e doutorado acadêmico, as profissionais não possuem ao longo da carreira, representação significativa em cargos administrativos gerenciais: Chefia de Departamento e Pró-reitora. Possuindo grande representatividade como coordenadora da graduação, denotando uma atuação voltada para o atendimento aos estudantes. Dessa forma, conclui-se que a interação existente no “*habitus*” dos PPGCC está moldada em concepções de transcendentais históricos, que sendo universalmente partilhados, impõem a cada docente, o processo de dominação masculina.

**Palavras-chave:** Docentes. Gênero na contabilidade. PPGCC.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to analyze the profile of the teachers of the Postgraduate programs in accounting sciences of Brazil (PPGCC). This is a descriptive survey with a qualitative approach. 28 PPGCC were mapped in Brazil, which are distributed in the following way: Seven in the northeast, 13 in the southeast, seven in the south and one in the midwest. In this initial survey, the teachers linked to the PPGCC were identified. Then, by means of the lattes platform, data on the following aspects were collected: academic profile of teachers; professional performance and academic production. In analyzing the profile of the teachers of the PPGCCs of Brazil, the data revealed that the majority of the teachers held their degree in public IES and that a little more than half have formation in Accounting Sciences. Although teachers are in the academic master's and academic master's programs, the professionals do not have their careers, significant representation in administrative managerial positions: Head of department and pro-rector. Having great representation as a coordinator of the undergraduate, denoting an act focused on the attendance to the students. In this way, it is concluded that the interaction existing in the "habitus" of the PPGCC is shaped in the conceptions of historical transcendentals, which being universally shared, impose on each faculty, the process of male domination.

**KEYWORDS:** Teachers and doctoral. Gender in Accounting. PPGCC.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Relação das instituições envolvidas na pesquisa .....	30
Tabela 1 - Distribuição das docentes por tipo de IES na graduação.....	32
Tabela 2 - Área do curso de graduação das docentes da Pós-Graduação em Contabilidade .....	33
Tabela 3: Quantidade de graduações realizadas por cada profissional .....	34
Tabela 4: Tempo necessário para as docentes concluir sua formação acadêmica ..	34
Tabela 5 - Tempo médio incorrido para inserção no Mestrado / Doutorado .....	35
Tabela 6 - Comparativo das docentes que possui ou não Pós-Doutorado .....	36
Tabela 7 - Local de realização do Pós-Doutorado .....	36
Tabela 8 - Tipo programa de Pós-Graduação por professora.....	37
Tabela 9 - Tipo de atuação das docentes da Pós-Graduação em Contabilidade.....	38
Tabela 10 - Tipo de IES que as docentes atuaram no primeiro vínculo profissional .	39
Tabela 11- Tempo médio incorrido para inserção das docentes na profissão acadêmica.....	39
Tabela 12 - Inserção das docentes em cargos administrativos.....	41
Tabela 13 - Tipo de cargos administrativos desempenhados ou similares .....	42
Tabela 14 - Duração média de atividade no cargo administrativo.....	43
Tabela 15 - Análise comparativa da quantidade de publicações das docentes que obtiveram sua inserção no programa dentro dos últimos 5 anos em relação as demais.....	44
Tabela 16 - Quantidade de Orientações/Supervisões realizadas pelas docentes por região nos últimos 5 anos.....	45

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ANPCONT – Associação Nacional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis

ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CES – Câmara de Educação Superior

CFC – Conselho Federal de Contabilidade

CNE – Conselho Nacional de Educação

CRC – Conselho Regional de Contabilidade

FURB – Universidade Regional de Blumenau

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia Estatística

IES – Instituições de Ensino Superior

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PPGCC – Programa de Pós-Graduação em Ciências contábeis

UEM – Universidade Estadual de Maringá

UERJ – Universidade do Estado do Rio de Janeiro

UFC – Universidade Federal do Ceará

UFPB – Universidade Federal da Paraíba

UFPE – Universidade Federal de Pernambuco

UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

UFU – Universidade Federal de Uberlândia

UNB – Universidade de Brasília

USP – Universidade de São Paulo

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	12
1.1 Delimitação do tema e formulação do problema de pesquisa .....	14
1.2 Objetivos .....	15
1.2.1 Objetivo Geral .....	15
1.2.2 Objetivos específicos:.....	15
1.3 Justificativa.....	15
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	18
2.1 Inserção e participação das mulheres na profissão contábil .....	18
2.2 A participação das docentes nos programas de pós-graduação em contabilidade no Brasil .....	21
2.3 Violência simbólica nas organizações .....	23
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	27
3.1 Tipologia de pesquisa.....	27
3.2 Procedimentos metodológicos .....	28
3.3 População e amostra .....	29
3.4 Delimitação do estudo .....	31
<b>4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	32
4.1 O perfil de formação das professoras dos programas de pós-graduação em contabilidade no Brasil. ....	32
4.2 Análise da atuação profissional das docentes da pós-graduação em contabilidade do país.....	37
4.3 Evidências sobre o desempenho da produção científica das docentes no período 2013 - 2017.....	43
<b>5. CONCLUSÃO</b> .....	47
5.1 Considerações finais .....	47
5.2 Recomendações.....	49
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	50

## 1. INTRODUÇÃO

Desde o surgimento da sociedade houve uma divisão sexual do trabalho, onde o homem chefe do clã era o provedor do sustento da família e a mulher deveria dedicar-se aos afazeres domésticos. Via de regra, essa estrutura social se mantinha em diferentes culturas e nações pré – contemporâneas (OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009).

No ambiente com interação humana a divisão entre homens e mulheres por gênero ocorre a partir das relações sociais. Ao passo que a concepção de gênero se manifesta por meio das condições socioculturais e históricas, na forma de processos que as pessoas interpretam e recria na sociedade (HAYNES, 2007).

Nesse contexto, surgem os primeiros movimentos feministas na sociedade moderna na Inglaterra em 1890 onde algumas mulheres intelectuais e de classe média se organizaram para lutar pelos seus direitos, esse movimento foi pautando inicialmente pela luta de direito ao voto. No Brasil, o primeiro movimento feminista na década 1910, liderado por Bertha Lutz, foi baseado na luta das mulheres inglesas pelo direito de votar (PINTO, 2010).

Entretanto, na atualidade vem sendo observado um movimento de ascensão das mulheres no mercado de trabalho, mas essa inserção não ocorreu em posições de prestígio, externando uma realidade de segregação de gêneros, principalmente nas relações de poder. Dessa forma, no momento que houver diferenças nas relações sociais entre homens e mulheres, estará ocorrendo na sociedade o processo de dominação masculina (PINTO; CRUZ; CARDOSO, 2017).

Na sociedade a segregação hierárquica se manifesta num primeiro momento nas profissões de forma horizontal, com a predominância de um gênero ou na existência de segregação de funções por conta do sexo. Para Souza, Voese e Abbas (2015) a sub-representação das mulheres

simplesmente evoluiu da segregação horizontal, significando a rejeição das mulheres na atividade profissional.

Segundo Lemos, Santini e Silveira (2015) a inserção das mulheres na profissão contábil no Brasil por meio da feminilização<sup>1</sup> vem permitindo um aumento de profissionais em todas as regiões do país.

A inserção das mulheres contabilistas no Brasil vem ocorrendo de forma rápida, observa-se segundo dados do Conselho Federal de Contabilidade - CFC (2018). Na série temporal de 2004 – 2016 ocorreu uma substancial alavancagem da mulher na profissão contábil. Em recente nota publicada no site do CFC, especialmente, no dia Internacional da Mulher, foi evidenciado que no ano de 2004 às mulheres representavam 37% dos contadores brasileiros e em 2016 esse quantitativo saltou para 46,2% dos profissionais com registro no conselho de classe.

Diante do contexto de inserção das mulheres na profissão contábil na atualidade a segregação hierárquica pode ser observada na sua concepção vertical, correspondendo às diferenças dos gêneros na composição de cargos ou estruturas de poder. De acordo com Vaz (2013) este fenômeno caracteriza-se pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta na sub-representação nos cargos de comando nas organizações.

Podendo ser observado o processo de feminização<sup>2</sup> que está moldado na forma de estereótipos de gênero, baixos salários ou diferenças entre os sexos em situação igualitária de funções e falta de oportunidade em cargos de gestão, problemáticas encontradas no cotidiano das organizações públicas ou privadas (LEMOS; SANTINI; SILVEIRA, 2015).

De acordo com os dados apresentados pelo Instituto de Geografia Estatística - IBGE da PNAD (2016) que constatou uma redução da participação das mulheres em cargos gerenciais ou de chefia. Pois, no ano 2015 o indicador apresentava um resultado de 39% das mulheres ocupando espaço de chefia

---

<sup>1</sup>**Feminilização** – Aumento massivo de mulheres na composição da força de trabalho de determinadas profissões.

<sup>2</sup>**Feminização** – Distribuição desigual entre os sexos na hierarquia de poder e prestígio dentro de uma organização.

nas organizações, já no ano de 2016 passou para 37,8%, tornando visível um decréscimo das mulheres em ambientes de poder dentro de um mercado profissional qualificado.

Alguns estudos estão evoluindo da mera visão descritiva de gênero na contabilidade e transcendendo a questões de grande sutileza, muitas vezes oculta ou trazida como herança social. E apesar do crescimento das mulheres na profissão contábil nos últimos anos, a pesquisa de Martins e Monte (2010) constatou a predominância masculina no Programa de Mestrado Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-Graduação UnB/UFPB/UFPE/UFRN, entretanto verificou-se em algumas situações o nível de produção científica das mulheres superava as masculinas.

Nesse sentido, De Luca et al (2011) evidenciam em seu estudo sobre a participação feminina na produção científica em contabilidade nos eventos ANPAD, Congresso USP e Congresso Anpcont que a participação feminina na produção científica na área contábil, nos eventos acadêmicos analisados foram significativamente pequenas em relação à participação masculina.

A pesquisa de Madalozzo, Martins e Shiratori (2010) aponta que um dos principais fatores limitantes para acessão das mulheres consiste na dupla jornada de trabalho, tendo que conciliar a vida profissional com os afazeres domésticos, enquanto os homens podem concentrar sua dedicação para atribuições no mercado de trabalho.

### **1.1 Delimitação do tema e formulação do problema de pesquisa**

Recentemente, observa-se na pesquisa sobre gênero na contabilidade, evidências acerca do aumento da participação das mulheres como discentes na pós-graduação em Ciências Contábeis. Entretanto, ainda existe uma dificuldade de inserção desse público, principalmente no programa de doutorado. Podendo esse fato refletir no acesso e oportunidade de trabalho na carreira docente (BERND; ANZILAGO; BEUREN, 2017).

Buscando entender se existe dificuldade na inserção da mulher no mercado de trabalho, mas especificamente em programas de pós-graduação de contabilidade, mediante as grandes exigências estabelecidas pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Esse estudo busca responder o seguinte problema de pesquisa: **Qual o perfil das docentes dos Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (PPGCC) no Brasil?**

## **1.2 Objetivos**

### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisar o perfil das docentes dos Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis no Brasil.

### 1.2.2 Objetivos específicos:

- a) Apresentar o perfil acadêmico das docentes dos cursos de Pós-Graduação em Contabilidade;
- b) Descrever a atuação profissional das docentes;
- c) Explicitar o desempenho na produção científica dessas profissionais no período 2013 – 2017.

## **1.3 Justificativa**

Apesar dos avanços ocorridos nas últimas décadas faz-se necessário vencer a discriminação existente que se reflete também no ambiente organizacional. Dessa forma, os estudos sobre gênero devem assumir um enfoque mais reflexivo, pois não será apenas o tempo que irá solucionar as diferenças entre homens e mulheres (DAMBRIM; LAMBERT, 2012).

No cenário das Ciências Contábeis constatou-se que o processo de inserção da mulher na profissão evoluiu nas últimas décadas. Entretanto, na questão educacional e conseqüentemente nas oportunidades ofertadas no

mercado de trabalho, principalmente naquele segmento que foi hierarquizado como masculino, ainda persistem as desigualdades (BERND; ANZILAGO; BEUREN, 2017).

Nesse sentido, Splitter, Silva e Barbosa (2017, p. 2) demonstram que “por sua vez, seguindo uma tendência mundial, o Brasil tem apresentado um aumento significativo da participação feminina no mercado de trabalho, especificamente na profissão contábil”.

Entretanto, Casa Nova (2012) afirma que a presença feminina na academia em contabilidade no Brasil é pequena e o tema tem sido pouco explorado.

Essa nova realidade social desencadeou a problemática da diferença gênero no mercado de trabalho, possibilitando o desenvolvimento de estudos que evidenciam tais fatos por diversas perspectivas. Sobre essa ótica Souza, Voese e Abbas (2015) verificaram que as mulheres contadoras ainda estão enfrentando o *glass ceiling* na busca de progressão em seu trabalho; Pinto, Cruz e Cardoso (2017) declararam que para a mulher ocupar espaços de poder e de prestígio, como também construir suas trajetórias profissionais, em alguns momentos, significou deixar a família em segundo plano; Barbosa (2017) evidenciou que a violência simbólica é reproduzida pelas mulheres ao tomarem como referência o modelo masculino, historicamente, presente nas gestões do CRC-PB.

No setor público por possuir um sistema de contratação dos funcionários, via de regra, por seleção de concurso público foi verificado na pesquisa realizada por Nascimento e Alves (2014), na carreira de contador no órgão público investigado não se pode afirmar que exista diferenças salariais entre os gêneros. Entretanto, Vaz (2013) demonstra que a segregação de gênero se faz notar, por exemplo, na administração pública federal, onde se observa uma representatividade feminina descrente à medida que se avança nos níveis hierárquicos.

Já nas organizações privadas, Lima et al (2013) afirmam que sua pesquisa possibilitou identificar e analisar barreiras que compõe o teto de vidro

das mulheres executivas no Brasil. Mostrando como resultado que a mulher sofre preconceito e discriminação, tornando difícil sua ascensão aos cargos de gestão nas organizações.

Segundo dados do IBGE, extraído do Censo 2010, as mulheres representam 51,04% da população brasileira. Entretanto, o levantamento realizado na pesquisa com as instituições que oferta Programa de Pós-Graduação Ciências Contábeis no Brasil constatou que apenas 26,74% do corpo docente são compostos por mulheres, evidenciando que a atividade de docência na contabilidade para mulheres ainda não consegue atingir uma grande representação.

Dessa forma, mesmo que as mulheres venham aumentando sua participação no curso de Ciências Contábeis e no mestrado, por que os dados apontam para uma baixa inserção dessas profissionais na atividade de docência nos programas de pós-graduação, será que essas barreiras são originadas desde o período da graduação enquanto estudantes e se perpetua ao longo da trajetória acadêmica?

A presente pesquisa é oportuna na medida em que traça o perfil das docentes do PPGCC no Brasil, onde fica evidenciado a atuação de 374 profissionais. Sendo 274 professores e 100 professoras. Todavia, essa pesquisa está delimitada na identificação das características apenas das docentes.

O presente trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma: (1) a primeira seção está descrita a Introdução, com a contextualização do tema, delimitação do problema e a justificativa da pesquisa. (2) na segunda seção fica evidenciado a Fundamentação Teórica, com a exposição dos seguintes quesitos: inserção e participação das mulheres na profissão contábil; a presença das docentes na pós-graduação em contabilidade no Brasil; violência simbólica nas organizações. (3) a terceira seção esta descrito a Metodologia do trabalho. (4) em quarto encontra-se a descrição e análise dos dados, que está subdividida em informações sobre o perfil das docentes, atuação profissional, evidências sobre o desempenho da produção científica. (5) por fim a Conclusão que consiste nas considerações finais e recomendações da pesquisa.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Esta seção consta a fundamentação teórica da pesquisa que se encontra subdividida em três partes: a primeira é a inserção e participação das mulheres na profissão contábil, a segunda discorre sobre a presença feminina na pós-graduação em contabilidade no Brasil e, a última, violência simbólica nas organizações.

### **2.1 Inserção e participação das mulheres na profissão contábil**

As mulheres ao longo da história sempre desempenharam papel fundamental dentro da sociedade, inicialmente sua participação estava centrada no desenvolvimento de atividades domésticas. Mas esse contexto começou a ganhar contornos diferentes a partir da primeira Guerra Mundial e por seguinte a segunda Guerra Mundial, onde os homens tiveram que deixar suas residências para servir aos seus países e as mulheres ficaram incumbidas de ocupar as lacunas deixadas no ambiente social, proporcionando a inserção das mulheres no mercado de trabalho (BONIATTI et al, 2014).

A inserção da mulher no mercado de trabalho começou a possuir notoriedade no mundo com o surgimento de movimentos feministas, em especial no ambiente norte americano e no francês. Mas, essa inserção teve como fato propulsor a deflagração das duas guerras mundiais, que proporcionou a elevação das mulheres no campo profissional (BONIATTI et al, 2014). A partir desse processo crescente houve nas últimas décadas uma análise do comportamento dos gêneros com a nova divisão do trabalho (LIMA et al, 2013).

De acordo com Sampaio, Gomes e Porte (2017) A emancipação das mulheres na contabilidade, passou a ser possível com a difusão de movimentos feministas, que ao longo das décadas vem trazendo à tona o debate entre as classes sociais, na busca por igualdade de gênero. Outro fator predominante, consiste no desenvolvimento de pesquisas sobre os gêneros, em diversas áreas acadêmicas, a fim de analisar como o uso de técnicas de

gestão e controle, irá ajudar a promover a emancipação feminina em contextos marcados pela discriminação.

Segundo Lemos, Santini e Silveira (2015) as primeiras abordagens que buscaram entender a participação dos indivíduos no ambiente social possuíam um cunho mais sexual, da questão biológica, física dos indivíduos. A evolução dos estudos e da sociedade proporcionou o surgimento de uma abordagem sobre as diferenças entre os gêneros voltadas para questões sociais e culturais.

Numa sociedade que historicamente, vem marcada pela existência de estereótipos em relação ao papel do homem e da mulher na divisão social do trabalho, a abordagem sobre o gênero traz consigo como a sociedade estrutura suas diferenças sexuais e define dentro desse contexto as formas de distribuição de poder e discriminação (LEMOS; SANTINI; SILVEIRA, 2015).

Para Oliveira, Gaio e Bonacim (2009) a masculinidade e feminilidade não configuram simples padrão de dominação e subordinação, transcendendo a questões mais complexas da existência humana. Dessa forma, as diferenças entre os gêneros encontram-se materializada na dimensão horizontal e vertical dentro do ambiente social (LEMOS; SANTINI; SILVEIRA, 2015).

A dimensão horizontal pode ser entendida no contexto das profissões, quando existe a predominância de ocupação de um gênero em determinada função ou profissão, podendo ser observado na história da contabilidade, que integrantes de associação profissional questionavam a capacidade da mulher e estabelecia obstáculos para sua inserção no mercado de trabalho (BARBOSA, 2017).

Na dimensão vertical mesmo em áreas com satisfatória participação das mulheres, apenas uma minoria alcança cargos de alto nível. Corroborando com achados na pesquisa realizada por Souza, Voese e Abbas (2015) que identificaram que atuação das mulheres na profissão contábil está se restringindo aos níveis hierárquicos mais baixos, ou seja, verificou a existência de teto de vidro no ambiente organizacional.

Em um contexto mais amplo pode-se olhar para um fenômeno largamente investigado internacionalmente, mas sem ainda uma explicação cabal: o gap salarial. Levando as mulheres a buscar uma melhor qualificação para conseguir competir no mercado de trabalho, podendo ser observado uma considerável procura feminina pelos programas de pós-graduação (CASA NOVA, 2012).

Entretanto, para conseguir em sua plenitude acabar com esse retrocesso de segregação sexual, as mulheres devem vencer além da discriminação que se manifesta de forma aparente, como também enfrentar a segregação que ocorre de forma velada, inconsciente ou silenciosa, oriunda de um processo sociocultural que foi introduzido ao longo da vida (VAZ, 2013).

Para Pinto, Cruz e Cardoso (2017) os principais resultados demonstram que as contabilistas são tão qualificadas quanto os homens e que ocupar espaços de poder, prestígio e construir suas trajetórias profissionais, em alguns momentos, significou “deixar a família em segundo plano”.

A segregação de gênero na contabilidade evoluiu da dimensão horizontal, que se manifesta na rejeição das mulheres na profissão para uma dimensão vertical, em que as mulheres encontram “o *glass ceiling*” como barreira sutil e quase intransponível da ascensão na profissão. Moldando uma realidade que só será possível de modificar com a inserção de mulheres contadoras, para que novas percepções sejam criadas e ocorram novas transformações no ambiente profissional (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015).

Alguns pesquisadores afirmam que é apenas questão de tempo a igualdade entre os gêneros. Entretanto, a experiência americana dos anos 70 pela luta de igualdade de gênero, desencadeando medidas de apoio como a implementação de políticas, aprovação de leis e incentivo a pesquisa não foram suficientes para proporcionar as mesmas oportunidades entre homens e mulheres (CASA NOVA, 2012).

Na atualidade os movimentos pela “libertação das mulheres” vêm estabelecendo várias conquistas no âmbito social, político e econômico, onde se torna possível analisar a existência de várias teorias como Maximização da

Renda Familiar, ou inclusive mulheres sendo as chefes da família e Teto de Vidro acerca da assimetria de gêneros. Mas, apesar disso a segregação sexual nas organizações e a diferença salarial prevalece entre os sexos num fenômeno de dimensões mundiais (OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009).

## **2.2 A participação das docentes nos programas de pós-graduação em contabilidade no Brasil**

Dois fatores serviram de base para expansão dos programas de pós-graduação *Stricto Sensu* no Brasil. O primeiro decorre da criação da lei nº 9394/1996 e o segundo as novas diretrizes curriculares para o curso de Ciências Contábeis com o Parecer CNE/CES nº 289/2003, permitindo uma formação profissional, visando à heterogeneidade da profissão em congruência com as demandas sociais (PELEIAS et al, 2007).

De acordo com a CAPES (2004) o desempenho da pós-graduação encontra-se intimamente ligado a uma mobilização permanente da comunidade acadêmica nacional, bem como a um processo contínuo de integração com a comunidade científica internacional.

No Brasil, os programas de pós-graduação em contabilidade obtiveram uma ascensão nas últimas décadas. Segundo Reina et al (2012) uma inserção elevada desses programas se deu a partir do ano 2000. Antes desse período existia apenas seis programas de mestrado e um de doutorado em contabilidade no país.

O ensino superior enfrenta dificuldades na formação de docentes na área de contabilidade e com o passar do tempo os requisitos para titulação dos profissionais estão aumentando. Podendo ser observado no contexto brasileiro, pelo fato de muitos programas serem recentes, os cursos de pós-graduação vêm se estruturando nas últimas décadas (REINA et al, 2012).

Nesse contexto, torna-se importante ressaltar o cenário da pós-graduação em contabilidade que obteve sua difusão na região Sudeste do Brasil, e posteriormente uma ascensão no Sul do país. Demandando aos profissionais de outras regiões, além de cumprir exigências e metas

estabelecidas para inserção na pós-graduação, ainda era necessário seu deslocamento de uma região para outra, dado que era a forma de acesso ao mestrado ou doutorado em contabilidade no Brasil.

A inserção das mulheres nas atividades de docência contábil tornou-se possível a partir de mudanças ocorridas nas diretrizes da educação básica do país. Há décadas atrás o sistema de ensino segregava a formação na sociedade, direcionando para os homens uma formação abrangente no mercado de trabalho, seja na atividade profissional ou na docência. Para às mulheres restavam o Magistério, o ensino básico, voltado para crianças, conotando apenas a essas profissionais um papel maternal ou dedicar-se aos afazeres da família (SAMPAIO; GOMES; PORTE, 2017).

O estudo de Casa Nova (2014) destaca que para as docentes que foram pioneiras na obtenção do título de pós-graduação *Stricto Sensu* as dificuldades impuseram abdições e enfretamento em relação às condições iniciais oferecidas pelo programa, à família, às instituições de vinculo e a vida pessoal.

Podendo ser evidenciado tal situação no relato que se segue:

Uma entrevistada relatou que as decisões de cursar o mestrado e depois o doutorado, foram vistas pela família e pelos colegas como atitudes extremas. Palavras como “abandonar tudo”, “abandonar a família” e “esse é mesmo o caminho” foram utilizadas para demonstrar a surpresa com a decisão (CASA NOVA, 2014, p.114).

Alguns estudos apresentam uma evolução no cenário de inserção das mulheres na atividade acadêmica na pós-graduação, a exemplo da pesquisa de Martins e Monte (2010) que evidencia no programa Inter-Regional UnB, UFPE, UFPB e UFRN uma maior presença masculina, mas apesar disso as mulheres estão conseguindo galgar seus espaços ao ponto de conseguir um papel de igualdade na participação em grupos de pesquisa e uma maior média de publicações em periódicos e eventos após a conclusão do mestrado.

Embora se aponte para redução de diferenças entre os gêneros em todos os campos do conhecimento, ainda se observa a sub-representação das mulheres na docência do ensino superior, como um fenômeno persistente (BERND; ANZILAGO; BEUREN, 2017).

Corroborando, com a afirmação acima mencionada, De Luca et al (2011) afirma que a representação feminina vem crescendo numa proporção superior a masculina no campo de atuação da pós-graduação *Lato* ou *Stricto Sensu*. Entretanto, embora as mulheres estejam conseguindo se inserir em novos espaços no campo das ciências, elas permanecem submetidas a desigualdades relativas à remuneração e ascensão profissional.

Apesar dos desafios de frequentar um curso de pós-graduação, somados as relativas diferenças de gênero. Estudo como o Bernd, Anzialago e Beuren (2017) demonstra um processo de inserção das mulheres, podendo ser observado no curso de mestrado no período 2010-2016 em algumas instituições como: UEM (63%), FURB e UFSC (58%), UNOCHAPECÓ (55%), UFU(54%), UFRN (55%), UFPB (53%) e UFC (52%), uma maior representação de mulheres ingressantes em relação aos homens.

Entretanto, esse movimento não ocorre na mesma velocidade no doutorado, onde a representação das mulheres corresponde 42% dos discentes, já os homens possuem uma representação de 58% dos estudantes inseridos nos PPGCC. Podendo ser verificado apenas na UFU (63%), FUCAPE (57%) e UFSC (54%), uma maior representatividade feminina. Refletindo de forma direta, no processo de ascensão das profissionais na atividade de docência e conseqüentemente no corpo docente dos PPGCC do Brasil (BERND, ANZIALAGO; BEUREN, 2017).

### **2.3 Violência simbólica nas organizações**

Essa pesquisa está baseada em estudos de Pierre Bourdieu em relação aos gêneros. Bourdieu foi um sociólogo Francês do século XX que teve nas suas teorias influência de grandes pensadores como: Weber, Durkheim e Marx. Dessa maneira, desenvolveu pesquisas voltados para as diferenças sociais, na abordagem de desigualdade social, dentro de um ambiente de interação social entre os indivíduos (GELEDES, 2015).

Seu legado está baseado em 18 obras ligadas a várias dimensões do meio social. A Distinção: crítica social do julgamento, A economia das trocas

simbólicas, A dominação masculina, os usos sociais da Ciência (GELEDES, 2015). Entretanto, nesse estudo será abordado as concepções descritas no livro A dominação Masculina.

No contexto, da dominação masculina faz necessário inicialmente classificar os elementos que compõem as estruturas de poder e dominação. Nesse sentido, dentro de uma estrutura baseada na divisão sexual do trabalho, Bourdieu (2012, p.45) define “*habitus*” como “matrizes das percepções, dos pensamentos e das ações de todos os membros da sociedade, como transcendentais históricos que sendo universalmente partilhados, impõem-se a cada agente”.

Nesse sentido, a concepção de “*Habitus*” se materializa na interação social de forma simples e dinâmica, repassada normalmente no ambiente, pela cultura dos povos, a exemplo do modo de vestir, de pentear. Podendo esse movimento ser transmitido entre gerações e legitimados no ambiente em que vivem e convivem (SCHOLZ, 2009).

Para entender a violência simbólica que o grupo dominante exerce sobre o grupo dominado, torna-se necessário entender o contexto de interação social dos indivíduos que para Bourdieu (2012, p.17) “É a concordância entre as estruturas objetivas e as cognitivas, entre a conformação do ser e as formas do conhecer” na forma do discurso ou perpetuação do poder de uma classe sobre a outra.

Logo, a violência simbólica encontra-se constituída no “*habitus*”, sendo concebida por meio de uma “*experiencia dóxica*” e materializada segundo Bourdieu (2012, p. 2) “na forma de uma violência suave, insensível, invisível – as suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento”.

Na formação da sociedade a divisão das funções e atividades surgiu no sentido de oposição entre as coisas. Logo, esse processo de variações no ambiente foi incorporado ao sistema social, na medida em que os princípios de senso comum pré-existentes fossem reconhecidos como oficiais (BOURDIEU, 2012, p.16).

A divisão entre os sexos parece estar “na ordem das coisas” como se diz por vezes para falar do que é normal, natural, a ponto de ser inevitável. Tornando possível a existência no ambiente de um esquema prático, dentro de uma unidade social. Em contrapartida da existência de uma estrutura cognitiva com o intuito de tornar manifesto a conformação do ser e as formas de conhecer, assim denominada “atividade natural” (BOURDIEU 2012, p.17).

Nessa perspectiva, diversos fatores vêm influenciar o processo de dominação entre os gêneros na sociedade. Por existir particularidades na formação de cada região, os impactos produzidos pela cultura e crenças irá moldar a formação do “*habitus*” de cada povo. Podendo ocorrer experiências sobre a forma de dominação masculina diferente. Entretanto, nas sociedades de formação patriarcal a dóxica sempre constará no meio social como herança dos seus antepassados (BURCKHART, 2017).

Para Splitter, Silva e Barbosa (2017) a existência da violência simbólica no ambiente social representa a inabilidade do indivíduo perceber ou reagir à sutileza da violência vivenciada no dia a dia, que poderá se manifestar em palavras, gestos, ações e até mesmo de forma não manifesta, ou seja, intrínseca em cada pessoa.

Explica o funcionamento da ordem social como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão social do trabalho, distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos. (BOURDIEU 2012, p.18)

Seguindo esse entendimento Burckhart (2017, p.209) afirma que “os sistemas simbólicos, produzem capital, ou seja, valor que se autovaloriza, e se exerce em diversos planos da vida como capital social, capital cultural e capital econômico.” Trazendo à tona os fatores da consolidação da dominação do homem em relação ao gênero, no decorrer da existência humana e essa forma se materializa sob o enfoque da violência simbólica.

Em consonância aos resultados encontrados na pesquisa de Splitter, Silva e Barbosa (2017), as referidas autoras analisaram evidências de desigualdades de gênero dos profissionais que atuam na área contábil por meio do discurso das agentes, no contexto da região pesquisada. Com base no

cenário analisado, afirmaram que a violência simbólica é clara, pela sutileza como é conduzida, atingindo a moral e impossibilitando a modificação nas condições de trabalho entre mulheres e homens. Em virtude desse resultado, pode dizer que a teoria descrita por Pierre Bourdieu sobre a violência simbólica explica que “as próprias mulheres aplicam a toda realidade e, particularmente, às relações de poder em que se veem envolvidas esquemas de pensamento que são produto da incorporação dessas relações de poder” (BOURDIEU, 2012, p.45).

Portanto, os atos cognitivos existentes nesse processo são de reconhecimento de uma submissão por meio da “*dóxia*”, não sendo necessário pensar ou se impor no ambiente social, cabe à mulher por meio dessa violência sutil, que se manifesta na forma de dominação não aceitar as interações pré-existente entre os gêneros. Demanda dessa forma um árduo processo de libertação da mulher dentro da esfera social (BARBOSA, 2017).

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Esta seção evidencia os procedimentos metodológicos da pesquisa, ficando subdividida em quatro partes: a primeira corresponde à tipologia de pesquisa, a segunda refere-se aos procedimentos metodológicos, a terceira contempla a população e a amostra e, o último, a delimitação do estudo.

#### **3.1 Tipologia de pesquisa**

A pesquisa possui característica descritiva, por inferir análise empírica de um público específico que será estudado próximo de sua totalidade, considerando as dimensões do estudo, ou seja, as professoras da pós-graduação em contabilidade do país, com enfoque para as instituições de ensino descritas no website da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis. Para Gil (2010, p. 28) “dentre as pesquisas descritivas salientam-se aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo [...]”. Outro fator determinante para utilizar esse método de pesquisa, consiste em permitir empregar técnicas padronizadas na coleta de dados, atribuindo maior ênfase ao resultado obtido na pesquisa.

Quanto aos procedimentos desenvolvidos, à pesquisa necessitou do método bibliográfico, para fundamentar o objeto estudado, respeitando na forma da lei, as normas sobre direitos autorais vigentes no país. Entretanto, foi necessário utilizar o aspecto documental que segundo Beuren (2012, p.89) “baseia-se em materiais que ainda não receberam um tratamento analítico ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa”. Dessa forma, esse estudo utiliza fontes secundárias para obter informações sobre o público pesquisado, por meio de análise do Currículo Lattes das docentes, com o intuito de extrair informações sobre a qualificação acadêmica, trajetória profissional e capacidade de produção científica.

A abordagem que vem sendo utilizada neste trabalho está de acordo com os preceitos de Beuren (2012) onde a abordagem deve ser definida em função da questão-problema. Podendo assim definir esta pesquisa como

qualitativa, por abordar um conteúdo que possui em seu ponto principal, análise do perfil das docentes dos cursos de pós-graduação e como estão estruturadas, as oportunidades de acesso aos cargos de destaque dentro da instituição de ensino.

### **3.2 Procedimentos metodológicos**

O campo de estudo correspondeu aos dados disponibilizados no Currículo Lattes das docentes dos Cursos de Pós-Graduação em Ciências Contábeis do país, onde abordou-se três realidades disponíveis naquele ambiente: i) perfil acadêmico das professoras; ii) atuação profissional; iii) produção acadêmica.

Para identificar as variáveis referentes ao primeiro tópico, foram considerados os seguintes dados: a) Tipo de instituição da primeira graduação; b) tempo utilizado em média para concluir cada etapa da jornada acadêmica: da graduação para o mestrado, do mestrado para o doutorado, do doutorado para o pós-doutorado.

O segundo aspecto evidenciou os seguintes elementos da carreira acadêmica: a) questões relativas ao tempo incorrido para alcançar seu espaço na docência; b) as formas de ascensão profissional ao longo da carreira.

O terceiro aspecto diz respeito à produção acadêmica dos últimos de cinco anos das docentes distribuído da seguinte forma: a) publicações concluídas em periódicos; b) orientações concluídas na graduação, especialização, mestrado, doutorado e supervisor.

Para melhor captar os dados foi realizado um levantamento das instituições de ensino superior do Brasil, no site da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis para nortear a pesquisa.

Podendo verificar a distribuição dos programas de pós-graduação no território nacional, onde foi constatado a existência de cursos nessa modalidade nas regiões Nordeste, Centro Oeste, Sudeste e Sul.

Totalizando 28 programas de pós-graduação no Brasil, que estão destruídos da seguinte forma: 7 instituições no Nordeste, 13 na região Sudeste, 7 no Sul e 1 instituição no Centro Oeste.

Após verificação dos dados foi elaborada uma planilha com a identificação de cada professora por região, instituição e nome. Em seguida os dados foram tratados e quantificados em tabelas para melhor apresentar os achados, formando assim a base de dados da pesquisa.

### **3.3 População e amostra**

A população contempla o conjunto de docentes que compõe o quadro de pesquisadores dos PPGCCs. A amostra, por sua vez, foi estabelecida considerando o acesso ao Currículo Lattes com informações devidamente divulgadas pelas próprias docentes dos 28 PPGCCs do Brasil, conforme, quadro1 evidenciado na página seguinte.

Dessa forma, segundo dados extraídos dos PPGCC de forma regionalizada, foi constatado na região Nordeste 70,21% dos profissionais são do sexo masculino e 29,79% feminino, no Sul 71,15% homens e 28,85% mulheres, já na região Sudeste a distribuição de profissionais ocorre com 75,80% homens e 24,20% mulheres, e por fim a região Centro – Oeste possui uma concentração 78,95% de professores e 21,05% professoras.

Ao verificar a distribuição das coordenações dos PPGCC pode-se perceber que no Nordeste e Sul apenas 29% das profissionais atuam como coordenadora do programa de pós-graduação, na região Sudeste 24% dos programas possui professora no comando e a região Centro-Oeste não possui representação feminina, entretanto, é importante ressaltar que existe uma única IES nessa região sendo analisada.

Logo, a pesquisa demonstrou um panorama geral e uma abordagem regionalizada, possibilitando inferir análise sobre a problemática descrita. E por Consequência, trazer à tona, as conexões de poder, conhecimento sobre o público pesquisado e interesses sociais, que impossibilita o desenvolvimento

social de forma harmônica e sem discriminação entre os gêneros no mercado de trabalho.

**Quadro 1 - Relação das instituições envolvidas na pesquisa**

REGIÃO	IES	UF	MESTRADO	DOCTORADO	MESTRADO PROFISSIONAL
NE	UFPB	PB	X	X	-
	UFPE	PE	X	X	-
	UFRPE	PE	X	-	-
	UFRN	RN	X	-	-
	UFC	CE	X	X	-
	UFC	CE	-	-	X
	UFBA	BA	X	-	-
SE	FUCAPE	ES	-	-	X
	FUCAPE	ES	X	X	-
	UFES	ES	-	-	X
	FUCAPE	RJ	X	-	-
	UERJ	RJ	-	-	-
	UFRJ	RJ	X	X	-
	UFMG	MG	X	-	-
	UFU	MG	X	-	-
	PUC	SP	X	-	-
	UNIFECAP	SP	X	-	-
	USP	SP	X	X	-
	USP/RP	SP	X	X	-
UPM	SP	-	-	X	
SUL	FURB	SC	X	X	-
	UFSC	SC	X	X	-
	UNOCHAPECÓ	SC	X	-	-
	UEM	PR	X	-	-
	UFPR	PR	X	X	-
	UNIOESTE	PR	X	-	-
	UNISINOS	PR	X	X	-
CO	UNB	DF	X	X	-

Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

Dessa forma, a amostra da pesquisa consiste de 100 mulheres com atuação nos programas de pós-graduação do Brasil, já que no momento da análise o website da UERJ encontrava-se fora do ar, impossibilitando o acesso a relação das docentes do referido PPGCC.

### **3.4 Delimitação do estudo**

Este estudo está delimitado na representação próximo da totalidade das docentes dos cursos de pós-graduação de Ciências Contábeis do Brasil. A amostra se processou por meio de análise documental da Plataforma Lattes de cada professora. Dessa forma, foram extraídas informações sobre o perfil acadêmico de cada docente, como ocorreu sua inserção na atividade profissional acadêmica e o desempenho na produção científica.

#### 4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Esta seção encontra-se subdividida em três partes: A primeira é o perfil de formação das professoras dos programas de pós-graduação em contabilidade no Brasil, o segundo analisa a atuação profissional das docentes da pós-graduação em contabilidade do país, terceiro traz evidências sobre o desempenho da produção científica das docentes no período 2013-2017.

##### 4.1 O perfil de formação das professoras dos programas de pós-graduação em contabilidade no Brasil.

Esta subseção busca analisar os dados do perfil acadêmico das docentes dos cursos de pós-graduação em contabilidade do Brasil, por meio de levantamento de informações disponíveis no currículo lattes, foi possível extrair variáveis que quantifica quesitos como: Como e onde estão distribuídas as profissionais e quanto tempo em média foram necessários para inserção das mesmas na atividade de docência.

**Tabela 1 - Distribuição das docentes por tipo de IES na graduação**

Descrição	Nordeste		Sudeste		Sul		Centro Oeste		Brasil	
	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%
Público	27	96%	21	55%	21	70%	2	50%	71	71%
Privado	1	4%	17	45%	9	30%	2	50%	29	29%
Total	28		38		30		4		100	

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Na tabela 1, o levantamento de dados identificou uma atuação de 100 docentes em programas de pós-graduação em contabilidade no Brasil. Onde verificou-se que 71% dessas profissionais realizaram sua graduação em instituição de ensino superior públicas e 29% em instituições privadas.

Entretanto, ao verificar como está distribuída essa amostra nas regiões, foi constatado que na região Nordeste existe uma predominância de 96% das profissionais com formação em instituições públicas. Já nas regiões Sudeste e Sul o cenário demonstra uma grande participação em instituições públicas,

porém, existe uma inserção de mulheres na pós-graduação oriundas de instituições privadas, com respectivamente 45% e 30% das profissionais, já na região Centro-Oeste foi constatado uma igualdade de acesso.

**Tabela 2 - Área do curso de graduação das docentes da Pós-Graduação em Contabilidade**

Descrição	Nordeste		Sudeste		Sul		Centro Oeste		Brasil	
	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%
Contabilidade	12	43%	24	63%	18	60%	3	75%	57	57%
Administração	4	14%	6	16%	4	13%	0	0%	14	14%
Economia	6	21%	3	8%	4	13%	0	0%	13	13%
Exatas	6	21%	2	5%	2	7%	0	0%	10	10%
Outras áreas	0	0%	3	8%	2	7%	1	25%	6	6%
<b>Total</b>	<b>28</b>		<b>38</b>		<b>30</b>		<b>4</b>		<b>100</b>	

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

A tabela 2, traz a distribuição das professoras na pós-graduação no cenário nacional por área de conhecimento na sua graduação. Podendo ser observada na sua maioria uma inserção de mulheres com formação em contabilidade com 57% das docentes, em seguida as profissionais da área de administração com 14% e economia com 13% das docentes. Além disso, ainda foi detectado 10% das profissionais com formação em algum curso da área de exatas e 6% em outras áreas do conhecimento.

Na região Nordeste 43% das professoras da pós-graduação possui formação em contabilidade, já 14% obtiveram sua graduação em administração e 21% possuem formação em economia, evidenciando uma diferença em relação ao cenário nacional que estabelece uma maior inserção dos profissionais advindos da área de administração em relação aos de economia. Ainda foi verificado a existência de 21% de docentes com formação em exatas.

As regiões Sudeste e Sul possuem uma distribuição muito próxima em relação à formação das docentes na área contábil do cenário nacional, onde foi identificado respectivamente com 63% e 60% das profissionais com essa formação acadêmica. Já com graduação em administração os percentuais ficaram 16% e 13% e em economia com 8% e 13%, demonstrando uma grande similaridade das duas regiões nesse quesito pesquisado.

**Tabela 3: Quantidade de graduações realizadas por cada profissional**

Descrição	Nordeste		Sudeste		Sul		Centro Oeste		Brasil	
	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%
Uma graduação	20	71%	36	95%	30	100%	4	100%	90	90%
Duas graduações	8	29%	2	5%	0	0%	0	0%	10	10%
Total	28		38		30		4		100	

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Ao analisar a tabela 3, observou-se que 90% das profissionais possuem apenas uma graduação e que 10% sentiram necessidade realizar duas graduações na sua trajetória acadêmica. Esse fenômeno foi mais presente com as professoras da região Nordeste que 29% delas possuem duas graduações e na região Sudeste 5% das profissionais sentiram essa necessidade, já nas demais regiões as docentes saíram da graduação para buscar o acesso direto na pós-graduação.

**Tabela 4: Tempo necessário para as docentes concluir sua formação acadêmica**

Descrição	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro Oeste	Brasil
	Média por Região				
Tempo médio para concluir Graduação	5,1	4,9	4,9	4,8	5,0
Tempo médio para concluir Mestrado	2,5	2,4	2,1	1,5	2,3
Tempo médio para concluir doutorado	3,7	3,9	3,6	3,0	3,7

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

A tabela 4, demonstra o tempo necessário no Brasil, para as docentes concluir a graduação é em média 5 anos, já no mestrado são incorridos 2,3 anos e no doutorado foi encontrado uma estimativa de 3,7 anos.

Demonstrando que apesar das regiões estarem muito próximo em relação à média de tempo incorrido na graduação, a única região que ficou acima da média nacional foi a região Nordeste com 5,1 anos.

Continuando a análise por região, foi observado que para concluir o mestrado as regiões Nordeste e Sudeste são as que necessitaram maior tempo para terminar sua formação, ficando acima da média do Brasil com 2,5 e 2,4 anos em média respectivamente.

Já para concluir o doutorado o cenário mostrou uma necessidade maior de tempo para as docentes que realizaram essa formação na região Sudeste com uma média de 3,9 anos, superando assim a média nacional. A região Nordeste ficou na média e as regiões Sul e Centro Oeste abaixo da média nacional.

**Tabela 5 - Tempo médio incorrido para inserção no Mestrado / Doutorado**

Descrição	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro Oeste	Brasil
	Média por Região				
Tempo de inserção da Graduação - Mestrado	5,2	4,8	3,6	3,3	4,5
Tempo de inserção do Mestrado - Doutorado	3,5	3,8	3,0	3,3	3,5

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

A tabela 5, tem como objetivo demonstrar o tempo médio incorrido das mulheres pesquisadas do fim da graduação até sua na inserção na capacitação acadêmica, que habilita as profissionais a lecionar nos programas de mestrado/doutorado no Brasil.

Dessa forma, foi obtido o tempo da graduação para o mestrado de 4,5 anos e do mestrado ao doutorado de 3,5 anos de média nacional. Incurrendo nas regiões as seguintes situações para inserção no mestrado: no Nordeste as professoras demoraram 5,2 anos, evidenciando o maior tempo para conseguir acesso ao mestrado, seguido pelo Sudeste com 4,8 anos e abaixo da média nacional vem o Sul e Centro Oeste com 3,6 anos e 3,3 anos.

Já o tempo médio incorrido do fim do mestrado para início do doutorado a região com maior tempo para o acesso foi a Sudeste com 3,8 anos, a região Nordeste ficou na média nacional com 3,5 anos e com os menores tempos

para conseguir o acesso aos programas de qualificação profissional, estão às regiões Centro Oeste 3,3 anos e Sul com 3,0 anos em média.

**Tabela 6 - Comparativo das docentes que possui ou não Pós-Doutorado**

Descrição	Nordeste		Sudeste		Sul		Centro Oeste		Brasil	
	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%
Não	20	71%	26	68%	21	70%	2	50%	69	69%
Sim	8	29%	12	32%	9	30%	2	50%	31	31%
Total	28		38		30		4		100	

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Na tabela 6, numa amostra de 100 docentes verificou-se que 69 não possui pós-doutorado e apenas 31 possui essa titulação. Ficando evidenciado a distribuição de docentes pós-doutoras da seguinte forma: na região Sudeste a maior concentração com 12 professoras, seguido da região Sul com 9 pós-doutoras e muito próximo vem a região Nordeste com 8 profissionais, já a região Centro-Oeste apresenta apenas 2 professoras

**Tabela 7 - Local de realização do Pós-Doutorado**

Descrição	Nordeste		Sudeste		Sul		Centro Oeste		Brasil	
	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%
Nacional	2	25%	6	50%	5	55,6%	1	50%	14	45,2%
Internacional	6	75%	6	50%	4	44,4%	1	50%	17	54,8%
Total	8		12		9		2		31	

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

A tabela 7, ao analisar o local de realização do Pós-Doutorado foi verificado que 54,8% realizaram essa capacitação a nível internacional, já 45,2% das docentes recorreram a instituições de ensino nacional para obtenção desse título.

Logo, verifica-se que as docentes da região Nordeste recorreram em maior número 75% há instituições de ensino estrangeira para obtenção dessa titulação, já na região Sudeste e Centro-Oeste foi constatado uma igualdade 50% no tipo de acesso e na região Sul existe uma maior opção pelo curso em instituição nacional com 55,6% das docentes.

#### **4.2 Análise da atuação profissional das docentes da pós-graduação em contabilidade do país.**

Essa subseção busca analisar as características profissionais das docentes dos programas de pós-graduação em contabilidade do Brasil, demonstrando informações sobre a composição dos programas de pós-graduação, a atuação das docentes e o acompanhamento da ascensão em cargo de chefia no decorrer da sua atividade profissional.

**Tabela 8 - Tipo programa de Pós-Graduação por professora**

Descrição	Nordeste		Sudeste		Sul		Centro Oeste		Brasil	
	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%
Público	28	100%	27	71%	26	87%	4	100%	85	85%
Privado	0	0%	11	29%	4	13%	0	0%	15	15%
Total	28		38		30		4		100	

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

A tabela 8 demonstra a distribuição de professoras na pós-graduação do Brasil, onde estão representadas por 85% de mulheres com atividade em organizações públicas e 15% nas instituições privadas. Tornando possível observa uma diversidade nas regiões Sudeste e Sul, por possuir instituições públicas e privadas.

No Sudeste a representação é composta 71% de profissionais na área pública e 29% nas privadas, já na região Sul a composição está dividida em 87% de mulheres nas instituições públicas e 13% na rede privada. Entretanto, as demais regiões do país que ofertam curso de pós-graduação em contabilidade são todas públicas.

**Tabela 9 - Tipo de atuação das docentes da Pós-Graduação em Contabilidade**

Descrição	Nordeste		Sudeste		Sul		Centro Oeste		Brasil	
	Quant	%	Quant	%	Quant	%	Quant	%	Quant	%
Mestrado Acadêmico	10	36%	21	55,2%	11	37%	0	0%	42	42%
Mestrado/Doutorado Acadêmico	14	50%	10	26,3%	19	63%	4	100%	47	47%
Mestrado Profissional	2	7%	5	13,2%	0	0%	0	0%	7	7%
Mestrado/Doutorado Acadêmico e Mestrado Profissional	2	7%	2	5,3%	0	0%	0	0%	4	4%
<b>Total</b>	<b>28</b>		<b>38</b>		<b>30</b>		<b>4</b>		<b>100</b>	

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Na tabela 9, demonstra a atuação das docentes nos programas de pós-graduação pode ocorrer com as seguintes possibilidades: a docente ministra disciplina apenas no mestrado acadêmico, no mestrado - doutorado acadêmico, mestrado profissional ou mestrado-doutorado acadêmico mais mestrado profissional.

No âmbito do Brasil, observa-se que 42% e 47%, respectivamente, das docentes estão concentradas na atuação em PPGCCs que ofertam tanto mestrado acadêmico e como mestrado-doutorado acadêmico.

O Nordeste apresenta um perfil com uma maior concentração de profissionais com atuação, no mestrado-doutorado acadêmico 50%, seguido apenas do mestrado acadêmico com 36%, já no mestrado profissional e com atuação nos três programas são 7% em cada um.

A região Sudeste detém a situação de concentração na atuação dentro dos programas de Pós-Graduação com 55,2% das profissionais ministrando aula no mestrado acadêmico, já no mestrado-doutorado acadêmico 26,3%, e com atuação apenas no mestrado profissional 13,2% das docentes.

O Sul do país foi verificado atuação de docentes no mestrado acadêmico com 37% e no programa mestrado-doutorado acadêmico 63%, já

no Centro – Oeste existe apenas um programa com mestrado-doutorado, representando a totalidade de docentes com atuação naquela região.

**Tabela 10 - Tipo de IES que as docentes atuaram no primeiro vínculo profissional**

Descrição	Nordeste		Sudeste		Sul		Centro Oeste		Brasil	
	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%
Público	14	50%	9	24%	9	30%	2	50%	34	34%
Privado	14	50%	29	76%	21	70%	2	50%	66	66%
Total	28		38		30		4		100	

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Na tabela 10, a inserção no mercado de trabalho acadêmico foi verificado que 66% do acesso ao primeiro emprego das professoras ocorreu em instituições privadas, em contrapartida 34% iniciaram suas trajetórias na docência em universidades públicas.

Ao analisar as regiões do país constatou-se que no Nordeste e Centro-Oeste existe uma igualdade de profissionais com o primeiro vínculo profissional, correspondendo 50% para instituições públicas e o mesmo percentual para privadas nas duas regiões.

Entretanto, no Sudeste e Sul foi verificado uma predominância de acesso ao primeiro vínculo profissional em instituições privadas com respectivamente 76% e 70% das professoras, demonstrando as dificuldades de acesso nas instituições de ensino público mais tradicionais do país.

**Tabela 11- Tempo médio incorrido para inserção das docentes na profissão acadêmica**

Descrição	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro Oeste	Brasil
	Média por Região				
Primeiro Vínculo Acadêmico	6,3	8,3	5,0	4,5	6,6
Vínculo Acadêmico Atual	13,4	13,0	8,6	9,5	11,6

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Os dados da tabela 11 demonstram o tempo em média incorrido pelas profissionais na inserção no mercado de trabalho, evidenciando que do fim da graduação até o primeiro vínculo foram necessários 6,6 anos. Mas ao

comparar o tempo incorrido para o acesso ao vínculo que habilita as profissionais a ministrar aula nas pós-graduações, são necessários 11,6 anos para alcançar uma estabilidade profissional na área acadêmica no Brasil.

Onde observa-se que no primeiro vínculo as profissionais do Sudeste necessitam de um maior tempo para se inserir no mercado de trabalho acadêmico com 8,3 anos em média, seguido do Nordeste com 6,3 anos, em terceiro ficou o Sul 5,0 anos e por fim o Centro Oeste com 4,5 anos em média.

A região Sudeste apresenta o maior tempo médio para que as mulheres se insiram na atividade acadêmica com 8,3 anos por docente. Na medida que os profissionais ao concluir o mestrado já pode lecionar na graduação, as mulheres dessa região demandam um maior esforço para atingir tal objetivo. Entretanto, o enfrentamento dessa realidade de inserção, vem materializado desde do mestrado. Conforme indicadores que são encontrados na pesquisa de Bernd, Anzilago e Beuren (2017) que demonstra nas instituições do Sudeste uma maior concentração masculina no mestrado: PUC/SP (70%), UNIPECAD (65%), UFRJ (64%) e FUCAPE (61%).

Já no vínculo atual que representa a consolidação das docentes como professora, ao ministrar disciplinas na pós-graduação constatou-se uma inversão de colocações, surgindo o Nordeste como primeiro colocado, com uma média de 13,4 anos, seguido do Sudeste 13,0 anos, logo após o Centro Oeste em terceiro com 9,5 anos e por fim o Sul com um tempo médio de inserção 8,6 anos.

No vínculo atual que corresponde a atuação na pós-graduação, a região Nordeste aparece com o maior tempo demandado para inserção das docentes, com 13,4 anos por docente. Podendo esse fato ter reflexos diretos, no ambiente das instituições dessa região, ao passo que o estudo de Bernd, Anzilago e Beuren (2017) indicam as instituições UFPE (83%) e UFPB (71%), como destaque da participação masculina nos cursos de doutorado. Refletindo uma realidade inversa na estabelecida no mestrado com uma inserção de mulheres próxima a dos homens.

**Tabela 12 - Inserção das docentes em cargos administrativos**

Descrição	Nordeste		Sudeste		Sul		Centro Oeste		Brasil	
	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%
Não	10	36%	25	66%	20	66,7%	1	25%	56	56%
Sim	18	64%	13	34%	10	33,3%	3	75%	44	44%
Total	28		38		30		4		100	

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Todavia, na tabela 12, ao realizar um levantamento no currículo lattes das docentes sobre a execução de funções administrativas dentro da instituição que leciona, onde foi verificado que 56% das profissionais nunca ocupou um cargo de chefia e que 44% em algum momento da carreira acadêmica desenvolveu atividades administrativas de chefia na instituição que esteja vinculado.

Nesse cenário o Centro Oeste desponta como a região como maior participação das mulheres em cargo de chefia com 75% das docentes, seguido pelo Nordeste com 64%, em terceiro aparece o Sudeste com 34% e por último com 33,3% o Sul do país.

Apesar, da existência de dados que demonstram que na região Nordeste as mulheres possuem uma menor representação no acesso ao doutorado e que as docentes necessitam de um tempo médio maior para inserção na docência dos programas de pós-graduação. No Nordeste 64% das docentes conseguiram exercer algum cargo de chefia, já nas regiões mais tradicionais os indicadores demonstram 34% e 33,3%, correspondendo respectivamente a região Sudeste e Sul.

De acordo com a Tabela 13 evidenciada abaixo, em relação aos tipos de cargos de chefia ocupados pelas docentes analisadas, constatou-se que 45,5% desenvolveram atividade como coordenadora de curso da graduação, o segundo maior cargo ocupado corresponde a coordenação de pós-graduação 29,5%, em terceiro apareceu a chefia de departamento com 16%, por fim a coordenação de especialização e Pró-reitora com 4,5% cada uma das opções.

**Tabela 13 - Tipo de cargos administrativos desempenhados ou similares**

Descrição	Nordeste		Sudeste		Sul		Centro Oeste		Brasil	
	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%
Coordenação da Graduação	5	27,8%	8	61,5%	5	50%	2	66,7%	20	45,5%
Coordenação de Especialização	1	5,5%	0	0%	1	10%	0	0%	2	4,5%
Coordenação Pós-Graduação	5	27,8%	3	23,1%	4	40%	1	33,3%	13	29,5%
Chefia Departamento	5	27,8%	2	15,4%	0	0%	0	0%	7	16%
Pró-reitora	2	11,1%	0	0%	0	0%	0	0%	2	4,5%
<b>Total</b>	<b>18</b>		<b>13</b>		<b>10</b>		<b>3</b>		<b>44</b>	

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Continuando a análise da tabela 13, observa-se uma maior concentração das docentes no cargo administrativo mais baixo dentro da hierarquia analisada com 45,5%. De acordo com Vaz (2013) a menor velocidade de ascensão feminina nas estruturas de poder dos órgãos de ensino e pesquisa brasileiros está associada, em algum grau, a práticas discriminatórias.

Mas, ao verificar a distribuição por região observa-se o contraste entre as regiões com formação dos cursos de pós-graduação recentes que possui uma distribuição descentraliza de cargos, em relação aos antigos que reflete uma concentração nos cargos de menor representação. Fatos estes que podem ser verificados a seguir:

A região Nordeste possui característica de equilíbrio em relação aos cargos desempenhados pelas docentes, podendo ser evidenciado que 27,8% das docentes da amostra ocuparam o cargo de coordenadora de curso, seguido pela coordenação de pós-graduação e Chefia de departamento com o mesmo valor percentual. Ainda se verificou a presença de 11,1% com atuação como Pró-reitora ou similares e 5,5% como coordenadora de especialização.

O Sudeste detém uma grande concentração desses cargos ocupados na coordenação de graduação com 61,5%, seguido pela coordenação de pós-graduação 23,1% e chefia de departamento 15,4% das professoras da amostra. Seguindo as mesmas tendências da região acima citada o Sul e Centro Oeste possui características de grande concentração na participação em coordenação do curso de graduação com 50% e 66,7% das docentes.

**Tabela 14 - Duração média de atividade no cargo administrativo**

Descrição	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro Oeste	Brasil
	Média por Região				
Tempo de atividade no cargo	2,7	2,9	2,9	1,7	2,6

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Na tabela 14, a duração média no Brasil de permanência das mulheres no cargo de chefia corresponde a 2,6 anos. Ficando o Sudeste e Sul com os melhores indicadores com 2,9 anos cada, podendo ser acompanhado de perto pelo Nordeste com 2,7 anos e por último a região Centro Oeste com 1,7 anos.

Nas regiões onde as docentes estão com representatividade em cargos hierárquicos mais baixos, consiste a maior permanência nos cargos, evidenciando que as docentes ocupam o cargo que reflete uma visão determinada a elas no passado segundo Sampaio, Gomes e Porte (2017) as mulheres estavam voltadas para atividade do Magistério.

Podendo ser associado dentro da hierarquia de poder, o cargo de coordenadora de curso de graduação, com características mais voltadas ao público (estudantes), não conseguindo uma maior representatividade nos cargos de tomada de decisão (gerencial).

#### **4.3 Evidências sobre o desempenho da produção científica das docentes no período 2013 - 2017.**

Essa seção busca evidenciar a participação em média das docentes em relação ao quantitativo de produção científica em periódicos, orientações na graduação e pós-graduação.

**Tabela 15 - Análise comparativa da quantidade de publicações das docentes que obtiveram sua inserção no programa dentro dos últimos 5 anos em relação as demais**

Descrição	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro Oeste	Brasil
	Média por Região				
Número de publicações em Periódicos das docentes que estão inserida no programa antes 2013	22,3	13,9	31,6	19,0	21,7
Número de publicações em Periódicos das docentes que estão inserida no programa a partir 2013	9,0	10,4	14,6	8,0	10,5

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Os dados da tabela 15, referem-se a análise da média de publicações em periódicos das docentes que tiveram seu acesso antes dos últimos 5 anos e as que ingressaram nesse período, com intuito de realizar uma análise comparativa do nível de produção das professoras.

Considerando um cenário nacional, as docentes que obteve seu acesso antes dos últimos 5 anos detêm uma média 21,7 publicações contra 10,5 publicações das professoras que entraram no decorrer dos últimos 5 anos. Evidenciando que as profissionais mais novas produzem próximo da metade de periódicos em relação as profissionais que já estão consolidadas nas instituições de ensino.

Ao analisar de forma regional as maiores discrepâncias entre as docentes mais antigas ocorreram na região Sul, Nordeste e Centro Oeste com 31,6; 22,3 e 19, respectivamente, em relação as mais novas com 14,6; 9 e 8. Já o Sudeste evidencia uma proximidade entre as profissionais mais antigas com 13,9 publicações em média e as que entraram nos últimos 5 anos com 10,4 publicações em periódicos no espaço temporal analisado.

**Tabela 16 - Quantidade de Orientações/Supervisões realizadas pelas docentes por região nos últimos 5 anos**

Descrição	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro Oeste	Brasil
	Quantidade				
Orientações concluídas Graduação	349	433	276	78	1.136
Orientações concluídas Especialização	29	32	165	17	243
Orientações concluídas no Mestrado	157	232	163	16	568
Orientações concluídas Doutorado	8	11	10	4	33
Supervisões concluídas Pós-Doutorado	0	2	6	2	10
<b>TOTAL</b>	<b>543</b>	<b>710</b>	<b>620</b>	<b>117</b>	<b>1990</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Na tabela 16, as orientações concluídas no período analisado apontam para uma quantidade de 1.136 orientações nos cursos de graduação, seguido das orientações de mestrado com 568 publicações, em terceiro aparece o desempenho dessa atividade nas especializações com 243 publicações, em quarto aparece as orientações no doutorado 33 publicações e por fim 10 no pós-doutorado.

Ficando evidenciado a região Sudeste possui o maior índice de orientação no curso de graduação 433 orientações, seguido pelo Nordeste com 349, sendo acompanhado de perto pelo Sul 276 e por fim a região Centro-Oeste com 78 orientações.

Já no mestrado o Sudeste aparece com maior índice 232 orientações, seguido pelo Sul 163, sendo acompanhado de perto pelo Nordeste com 157 e por último o Centro Oeste com 16 orientações concluídas. As orientações realizadas no doutorado seguem o mesmo padrão de distribuição incorrido no mestrado com 11 no Sudeste, 10 na região Sul, 8 no Nordeste e 4 na região Centro-Oeste.

Entretanto ao analisar as orientações realizadas na especialização e no pós-doutorado foi constatado a ascensão da região Sul com 165 orientações realizadas nos cursos de especialização contra 32 Sudeste, 29 Nordeste e 17 na região Centro-Oeste.

Em relação ao pós-doutorado foi observado que a região Sul possui o maior número de orientações deste quesito com 6 orientações no período, superando o Sudeste e Centro Oeste que ambos possuem apenas 2 orientações nessa série temporal, já na região Nordeste não se realizou nenhuma orientação no período, já que os programas de pós-graduação são recentes.

Logo, pode ser observado que na região Sudeste com 710 orientações e a Sul com 620 orientações estão a maior concentração de produções. Corroborando com dados da pesquisa De Luca et al (2011) que demonstra nos eventos ANPAD, USP e ANPCONT as publicações com participação das mulheres estão concentradas no Sudeste (45,5%) e no Sul (26,2%). Tais resultados podem estar relacionados ao fato dessas duas regiões concentrarem maior quantidade de cursos de mestrado e doutorado no campo contábil.

## 5. CONCLUSÃO

Este estudo objetivou analisar o perfil das docentes dos PPGCCs do Brasil, os dados revelaram que, das profissionais atualmente na docência 71% realizaram sua graduação numa IES Pública e 29% em uma IES Privada, e dessas docentes 57% possui formação em Ciências Contábeis.

O tempo que as docentes demandaram 4,5 anos em média, para iniciar o mestrado e por seguinte da conclusão foram necessários 3,5 anos para entrar no doutorado. Entretanto esse é um panorama geral, existem verificações de forma regional, que demonstra com maior fidedignidade, as particularidades de cada região.

Ao analisar a atuação profissional, constatou-se que 85% atuam em IES Públicas e 15% Particulares. Podendo ainda, ser verificado uma sub-representação das docentes nos PPGCCs, na medida que apenas 26,74% do corpo docente está ocupado por mulheres.

Apesar das docentes atuarem nos programas de mestrado acadêmico (42%) e nos programas de mestrado-doutorado acadêmico (47%). As profissionais não possuem representação significativa em cargos administrativo gerenciais: chefia de departamento (16%) e Pró-reitora (5%). Possuindo grande representatividade como coordenadora da graduação (45,5%), denotando uma atuação voltada para o atendimento aos estudantes.

Podendo concluir que a interação existente no “*habitus*” dos PPGCC está moldada em concepções de transcendentais históricos, que sendo universalmente partilhados, impõem a cada docente, o processo de Dominação Masculina.

### 5.1 Considerações finais

A construção social está baseada em comparações que proporcionou a divisão das pessoas no ambiente, na medida que os homens detentores da

força física se impuseram em relação as mulheres que possui características físicas mais frágeis.

Surgindo assim, a divisão do trabalho, com os homens cuidando do sustento da família, produção externa e as mulheres dos afazeres domésticos, cuidando da reprodução familiar. Formando a concepção de estrutura familiar tradicionalmente enraizada ao longo dos tempos.

Ao passo que os homens se permitiram realizar comparações entre eles, foram estabelecidas as diferenças entre os mais fortes e mais fracos, surgindo assim, a dominação das pessoas. Estabelecendo uma divisão de poder a Bourdieu e uma forma de segregação social.

A concentração de poder permitiu o surgimento de reinos e posteriormente nações que impôs um sistema de exploração social, por meio da comparação para justificar o processo de dominação social, transformando tudo ao seu redor objeto de dominação, refletindo essas estruturas poder, na inferiorização das mulheres no ambiente social.

No cenário brasileiro apesar das mulheres possuírem uma maior representatividade na população, ainda convive com falta de oportunidade no ambiente social e profissional. No campo profissional pode-se verificar essa realidade nos PPGCCs do país, onde as mulheres se encontram sub-representadas.

Apesar das docentes possuírem as mesmas qualificações profissionais dos docentes nos PPGCCs, elas não conseguem representatividade no comando dos programas de pós-graduação. Ampliando a análise aos cargos administrativos que os professores podem ocupar dentro da hierarquia na organização, percebe-se que as docentes não conseguem ocupar os cargos de cunho gerencial, ficando sua representação numa camada hierárquica mais baixa.

Entretanto, observa-se uma realidade em construção, principalmente nos PPGCCs recentes, podendo evidenciar a realidade da região Nordeste, mais especificamente da UFPB, que apesar das mulheres possuírem

dificuldades de acesso a pós-graduação, nessa IES o programa de mestrado inicialmente foi comandado por uma mulher.

Podendo também destacar na UFPB a existência de docente com atuação no PPGCC e ocupando o cargo de Pró-Reitora de Administração Adjunta, como também essa realidade se repete na UFC. Entretanto, essa ascensão não ocorre nas IES com maior tradição nos PPGCCs do Brasil.

Dessa forma, na atualidade essa luta não será vencida, na medida em que a sociedade vigente está contaminada com a construção histórica do passado. Restando, apenas plantar sementes no ambiente hierarquizado pela desigualdade de gênero, objetivando uma colheita de um ambiente mais igualitário no futuro.

Permitindo o surgimento de novos modelos de interação social, da mesma forma que alguns agentes no passado disseminarão suas sementes, proporcionando atualmente a reflexão sobre o tema. Constatando, que apesar de grandes desafios ainda existentes, as mulheres vêm galgando seu espaço na sociedade.

## **5.2 Recomendações**

A pesquisa apresenta um panorama geral das docentes dos PPGCC do Brasil, possuindo como limitações em virtude do tempo e recursos financeiros. Podendo ser elencado alguns pontos como sugestões para pesquisas futuras:

a) Realizar uma análise comparativa entre homens e mulheres dos PPGCCs do país, que possa ser explicitado nesse contexto as diferenças existentes na atuação desses profissionais;

b) Realizar entrevistas em profundidade entre as docentes do PPGCCs, com o intuito de entender as barreiras e encontros na sua vida profissional;

c) Como também entrevistar as docentes que obtiveram ascensão profissional em cargos de chefia, para evidenciar o contexto incorrido na sua trajetória profissional.

## REFERÊNCIAS

- ANTONOVZ, T; ESPEJO, M.M.S.B; STEINER, P.J.; VOESE, S.B. Atitudes éticas dos contadores: evidências recentes de uma pesquisa com alunos e profissionais contábeis sob a perspectiva de gênero. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 4, n.10, p.86-105, set./dez., 2010.
- BARBOSA, E.T. **Mulheres no conselho regional de contabilidade da Paraíba**: uma análise à luz da teoria do poder simbólico de Bourdieu. 2017. 197f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da FURB, Blumenau, 2017.
- BERND, D.C.; ANZILAGO, M.; BEUREN, I.M. Presença do gênero feminino entre os discentes dos programas de pós-graduação de ciências contábeis no Brasil. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, Brasília, v.11, n.4, p.408-429, out./dez., 2017.
- BEUREN, I.M. (Org). **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade**. 3º ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- BONIATTI, A. O. A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto – GEDECON**, v.2, n.1, 2014.
- BOURDIEU, P. **A Dominação Masculina**. 11º ed. Tradução Maria Helena Kunner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Brasília, 1996.
- \_\_\_\_\_. Ministério da Educação. **Parecer CNE/CES nº 289/2003**. Brasília, 2003.
- BURCKHAT, T. Gênero, Dominação Masculina e Feminismo: por uma teoria feminista do direito. **Revista Direito em Debate**, v.26, n.47, p. 205-224 jan./jun., 2017.

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

\_\_\_\_\_. **Contabilidade das mulheres na universidade brasileira**: lucros e perdas, ingresso e permanência. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2014.

CFC. Conselho Federal de Contabilidade. **Dados estatísticos**. 2017. Disponível em:< [cfc.org.br/registro/quantos-somos-2](http://cfc.org.br/registro/quantos-somos-2) > acesso em: fev./2018.

CAPES. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Plano Nacional de Pós-Graduação 2005-2010**. Brasília: MEC/CAPES, 2004. Disponível em:<[https://www.capes.gov.br/images/stories/download/editais/PNPG\\_2005\\_2010.pdf](https://www.capes.gov.br/images/stories/download/editais/PNPG_2005_2010.pdf) > acesso em: abr./2018.

DAMBRIN, C; LAMBERT, C. Who is she a and who are we? A reflexive journey in reserch into the rarity of womem in the highest ranks of accountancy. **Critical Perspectives on Accounting**, p.1-16, 2012.

DE LUCA, M. M. M; CORRÊA, D.M.M.C; GOMES, C.A.S; 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.

GELEDES. Instituto da Mulher Negra. **Questões de Gênero**. 2015. Disponível em: <[www.geledes.org.br/18-livros-de-pierre-bourdieu-para-bowload-gratuito-21-artigos-sobre-sua-obra/](http://www.geledes.org.br/18-livros-de-pierre-bourdieu-para-bowload-gratuito-21-artigos-sobre-sua-obra/) > acesso em: mar/2018

GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6º ed, São Paulo: Atlas, 2010.

HAYNES, K. **Sexuality, sexual symbolism and organisational culture**: a case study of an accoun ting firm. Paper for presentacion at The 7<sup>th</sup> European Critical Accounting for presentacion Studies Condeferece (ECAS), University of Glasgon, jul., 2007.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia Estatística. **Pesquisa nacional por Amostra de Domicílios**. 2016. Disponível em: <[www.ibge.gov/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad\\_continua/default.shtm](http://www.ibge.gov/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/default.shtm)> acesso em: fev/2018.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Geografia Estatística. **Censo Demográfico**. 2010. Disponível em: <[www.ibge.gov/home/estatistica/indicadores/censo-demografico/default.shtm](http://www.ibge.gov/home/estatistica/indicadores/censo-demografico/default.shtm)> acesso em: fev/2018.

LEMOS, L.C.; SANTINI, R.B.; SILVEIRA, N.S.P. A feminização da área contábil: um estudo qualitativo básico. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, Brasília, v.9, n.1, p.64-83, jan./mar., 2015.

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

MADALOZZO, R; MARTINS, S.R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?. **Estudos Feministas**, Florianópolis, p. 547-566, mai./ago., 2010.

MARTINS, O.S.; MONTE, P.A. Fatores determinantes da variação salarial dos mestres em contabilidade. **Pensar Contábil**, Rio de Janeiro, v.12, n.49, p.13-22, set./dez., 2010.

NASCIMENTO, V.M.S; ALVES, F.J.S Gênero e carreira: um estudo de caso das percepções de contadores públicos. In: XIV Congresso USP Controladoria e Contabilidade, 2014. Disponível em: <[www.congressousp.fipecafi.org/anais/artigos142014/380.pdf](http://www.congressousp.fipecafi.org/anais/artigos142014/380.pdf)> acesso em: fev/2018

OLIVEIRA, A.R.; GAIO, L.E.; BONACIM, C.A.G. Relações de gênero e ascensão feminina no ambiente organizacional: um ensaio teórico. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v.2, n. 1, p. 80-97, jan./abr., 2009.

PELEIAS, I.R.; SILVA, G.P.; SEGRETI, J.B.; CHIROTTO, A.R. Evolução do ensino da contabilidade no Brasil: uma análise histórica. **Revista Contabilidade & Finanças – USP**, v.18, p.19-32, jun., 2007.

PINTO, C. R. J. Feminismo, história e poder. **Revista de Sociologia e Política**, v. 18, n. 36, p. 15, 2010.

PINTO, M.D.F.; CRUZ, M.H.S.; CARDOSO, H.M. Profissionalismo, relações de poder e gênero: um olhar sobre as mulheres nas representações contábeis do Estado de Sergipe. Seminário Internacional Fazendo Gênero, **Anais Eletrônicos**, Florianópolis, 2017. Disponível em: <[www.en.wwwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/149860016\\_arquivo\\_texto\\_completo\\_marianadora\\_.pdf](http://www.en.wwwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/149860016_arquivo_texto_completo_marianadora_.pdf)> acesso em: fev/2018.

REINA, D.; REINA, D.R.M.; SILVA, H.A.S.; ENSSLIN, S.R. Pós-Graduação em contabilidade - um estudo comparativo em cinco países. **Gestão & Regionalidade**, v. 28, n. 82, 2012.

SAMPAIO, E.S.; GOMES, D.R.R.; PORTE, M.S. História da contabilidade e o gênero feminino: o caso Anna Jansen, a rainha do Maranhão (Sec. XIX). **Revista Espanhola de Historia de Contabilidade**, n.26, jun., 2017.

SCHOLZ, R.H. Habitus de classe expressado pelo capital simbólico: uma revisão da obra de Pierre Bourdieu A Distinção. **Ciências Sociais Unisinos**, v.45, n.1, jan./abr., 2009.

SPLITTER, S.E; SILVA, M.Z.; BARBOSA, E.T. Desigualdades salarial na profissão contábil em decorrência do gênero: um estudo à luz da violência simbólica de Bourdieu, 2017. In: XIV Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade. Disponível em: <[www.congressosp.fipecafi.org/anais/anaiscongresso2017/artigosdownload/394.pdf](http://www.congressosp.fipecafi.org/anais/anaiscongresso2017/artigosdownload/394.pdf)> acesso em: fev/2018.

SOUZA, F.M.; VOESE, S.B; ABBAS, K. Mulheres no topo: as contadoras paranaense estão rompendo o glass ceiling?. **Aduances in Scientific and Applied Accounting**, São Paulo, v.8, n.2, p.244-270, 2015.

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



Universidade Federal da Paraíba  
 Centro de Ciências Sociais Aplicadas  
 Departamento de Finanças e Contabilidade  
 Curso de Ciências Contábeis  
 Comissão de TCC



## FORMULÁRIO IX

### DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Por este termo, eu, abaixo assinado, assumo a responsabilidade de autoria do conteúdo do referido Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado ATIVACÃO ACADÊMICA E PROFISSIONAL DAS DOCENTES DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS NO BRASIL.

estando ciente das sanções legais previstas referentes ao plágio. Portanto, ficam a Instituição, o orientador e os demais membros da banca examinadora isentos de qualquer ação negligente da minha parte, pela veracidade e originalidade desta obra.

Autor(a): LINDOMAR DO MONTE DA SILVA

### AUTORIZAÇÃO PARA DEPÓSITO DA MONOGRAFIA

Eu, Professor EDMERY TAVARES BARBOSA, autorizo o depósito da monografia do aluno LINDOMAR DO MONTE DA SILVA, matrícula 11316428. A apresentação do trabalho irá ocorrer no semestre 2017.2 com data a ser divulgada pela Comissão do TCC do curso de Ciências Contábeis.

João Pessoa, 18 de junho de 2018.

Professor(a): Edmery Tavares Barbosa