



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

FERNANDA BORGES DE MIRANDA

**PARTICIPAÇÃO DAS DOCENTES NO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS: UMA
ANÁLISE À LUZ DA TEORIA DE BOURDIEU**

**JOÃO PESSOA
2018**

FERNANDA BORGES DE MIRANDA

**PARTICIPAÇÃO DAS DOCENTES NO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS: UMA
ANÁLISE À LUZ DA TEORIA DE BOURDIEU**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado a Universidade Federal da
Paraíba – UFPB, como parte dos pré-
requisitos para a obtenção do título de
bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora Professora: Ma. Edmery
Tavares Barbosa

**JOÃO PESSOA
2018**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

M672p Miranda, Fernanda Borges de.

Participação das docentes no curso de Ciências Contábeis: uma análise à luz da teoria de Bourdieu / Fernanda Borges de Miranda. - João Pessoa, 2018.
51 f.

Orientação: Prof^a Ma Edmery Tavares Barbosa.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Gênero na Contabilidade. 2. Pierre Bourdieu. 3. Curso de Ciências Contábeis. I. Barbosa, Prof^a Ma Edmery Tavares. II. Título.

UFPB/BC

FERNANDA BORGES DE MIRANDA

**PARTICIPAÇÃO DAS DOCENTES NO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS:
UMA ANÁLISE À LUZ DA TEORIA DE BOURDIEU**

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.^a Ma. Edmery Tavares Barbosa (Orientadora)

Instituição: UFPB



Membro: Prof.^a Ma. Victoria Puntriano Zuniga de Melo

Instituição: UFPB



Membro: Prof.^a Dra. Simone Bastos Paiva

Instituição: UFPB

João Pessoa, 04 de Junho 2018.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus pela vida e pela oportunidade de chegar até aqui. Ele em sua infinita misericórdia e bondade levantou-me nas imensas vezes em que achei que não seria possível passar pelas batalhas e deu-me fôlego novo para continuar tendo fé nos meus sonhos. A Ele toda honra e glória!

À minha orientadora, professora Edmery Tavares Barbosa, por ser uma excelente profissional e um ser humano incrível. Desde que nos conhecemos no primeiro período, recebi valiosas lições e tive alguém que sempre acreditou que eu era extremamente capaz. Obrigada por acompanhar de maneira tão atenta a construção desse sonho.

À minha mãe, Maria de Fátima Borges, que sempre foi a minha base. Se estou onde estou, se sou o que sou, o mérito é todo seu. Obrigada por ser mãe, amiga e pai! Obrigada por sempre me apoiar e ensinar a lutar pelos meus sonhos! Obrigada por ser meu porto seguro e minha eterna inspiração!

Gostaria de agradecer também a meu pai, Fernando Antônio, toda minha família, em especial aos meus tios, Maria de Lourdes, José Francisco, Socorro Borges, Everaldo Borges e José Borges, e ao meu padrasto, Gilberto Neves, por sempre acreditarem que o meu sonho era possível e não medirem esforços para torná-lo realidade.

As minhas primas e irmãs do coração, Camila Borges e Patrícia Borges por sempre estarem comigo nos melhores e piores momentos. Patrícia como uma verdadeira mãe sempre acreditou em mim e impulsionou os meus sonhos e Camila, minha eterna companheira de aventuras e confidências. Obrigada por tudo!

À minha família do coração, Rosa Emília, Daniel Nogueira, Maria do Carmo, Valdemir Ferreira, Dayse Correia, Lais e Davi, eu nunca conseguirei ser grata o suficiente por tudo que vocês fazem por mim e pela minha mãe. Obrigada por acreditarem no meu sonho e sonharem ele junto comigo.

De uma forma especial, gostaria de agradecer ao meu avô do coração, Valdemir Ferreira de Sousa (*in memoriam*), que cuidou de mim, acompanhou as lutas que minha mãe travou para poder me criar e infelizmente não está mais aqui entre nós. Não existe um só dia desde a sua partida que eu não pense nos bons momentos que passamos juntos. Obrigada por tudo! Meu eterno amor e gratidão!

Aos meus amigos, que sempre apoiaram e fizeram a dura jornada da graduação se tornar um caminho mais leve. Em especial gostaria de agradecer a Andryelle Adelino, Luana Oliveira, Marina Rodrigues e Thales Spinelli, pela amizade sincera, cumplicidade e carinho desde o início da jornada.

Também gostaria de agradecer aos meus amigos, Everton Kaio e Rubens Lopes, por me ajudarem quando, por circunstâncias da vida, precisei mudar meu turno na universidade. A amizade de vocês é um tesouro precioso!

À minha amiga irmã, Joyce Kelly, por sempre me mostrar que a vida pode ser mais leve do que a gente pensa. Obrigada pela amizade verdadeira, por sempre me apoiar e por me ensinar tanto sobre Cristo.

À minha amiga, Hosana Silmara, que desde a época do cursinho me impulsionou e mostrou que o sonho da graduação em Contabilidade era possível e se tornaria real. Obrigada por tudo.

Aos meus amigos, Riandouglas e Lívia, por sempre me escutarem e me animarem nos dias mais cinzas. Obrigada por acreditarem em mim, a amizade de vocês é um presente divino.

À minha família do Encontro de Jovens com Cristo e da Crisma por sempre me apresentarem a face misericordiosa de Deus e me fazerem perceber que não existem limites para os sonhos. Minha eterna gratidão!

Aos meus chefes, Antonio Lima e Janaina Rodrigues pela primeira oportunidade de trabalho e os valiosos ensinamentos, aos meus amigos de trabalho, Ana Celli e Thayna Pereira por acompanharem esse momento tão decisivo na minha vida e sempre me fazerem acreditar que eu sou capaz.

À Italo Myke, por todo seu amor, companhia e por sempre acreditar em mim. Você é exatamente tudo o que um dia eu sonhei para mim. Obrigada por não medir esforços para me ajudar e entender os momentos em que eu precisei me ausentar.

E um MUITO OBRIGADA a todas as docentes do curso de Ciências Contábeis que participaram da pesquisa e contribuíram para a realização desse estudo.

RESUMO

Esta pesquisa objetivou analisar a participação das docentes no curso de Ciências Contábeis ofertados no Brasil, à luz da Teoria de Bourdieu. Para consecução do objetivo foram enviados questionários por meio do *google docs*. A amostra da pesquisa é composta por 82 respondentes de diversas regiões do Brasil. O questionário continha 19 questões distribuídas em três partes: i) perfil das docentes; ii) experiência profissional e iii) averiguar a ocorrência de violência simbólica. Quanto ao método, foi realizado uma análise descritiva dos dados. No que tange ao perfil das docentes no curso de Ciências Contábeis, foi verificado que apesar da maioria das respondentes terem filhos, esse é um perfil que vem mudando entre as respondentes na faixa etária entre 21 e 30 anos. Quanto a experiência profissional das docentes, 52,4% afirmaram nunca ter assumido cargos de chefia e 65,9% atualmente não ocupam cargos de liderança. Com relação ao ambiente de atuação, 25,6% afirmaram ter precisado mudar de comportamento para serem aceitas no ambiente de trabalho e 23,2% tiveram suas capacidades intelectuais questionadas por colegas e alunos homens pelo fato de ser mulher. A pesquisa contribui no contexto social ao revelar evidências de violência simbólica na atuação docente em cursos de ciências contábeis, no âmbito acadêmico demanda-se maior discussão e pesquisa sobre a temática e no ambiente profissional, pode-se por meio de comissões de classe realizar atividades de conscientização sobre as relações de trabalho das mulheres no mercado contábil.

Palavras-chave: Gênero na contabilidade; Pierre Bourdieu; Curso de Ciências Contábeis.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the participation of teachers in the course of Accounting Sciences offered in Brazil, in the light of Bourdieu 's Theory. To achieve the goal, questionnaires were sent through google docs. The survey sample is composed of 82 respondents from different regions of Brazil. The questionnaire contained 19 questions distributed in three parts: i) the profile of the teachers; ii) professional experience and iii) to investigate the occurrence of symbolic violence. As for the method, a descriptive analysis of the data was performed. Regarding the profile of the teachers in the course of Accounting Sciences, it was verified that although the majority of the respondents have children, this is a profile that is changing among the respondents in the age range between 21 and 30 years. Regarding the professional experience of teachers, 52.4% said they had never taken leadership positions and 65.9% did not currently hold leadership positions. Regarding the working environment, 25.6% stated that they needed to change their behavior to be accepted in the work environment and 23.2% had their intellectual abilities questioned by colleagues and male students because they were women. The research contributes in the social context by revealing evidence of symbolic violence in the teaching performance in accounting sciences courses, in the academic scope it is demanded more discussion and research on the thematic and in the professional environment, it is possible through class commissions to carry out activities awareness about the labor relations of women in the accounting market.

Keywords: Gender in accounting; Pierre Bourdieu; Course of Accounting Sciences.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Exemplo de avaliação das barreiras de entrada	24
Tabela 2 – Cursos de Ciências Contábeis presenciais ofertados por região	25
Tabela 3 - Respondentes por região	25
Tabela 4 - Perfil das respondentes.....	26
Tabela 5 - Experiência profissional das respondentes	28
Tabela 6 - Ambiente Familiar	30
Tabela 7 - Sociedade e academia.....	34

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAE – *Chief Audit Executives*

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoa de Nível Superior

CBOK – *Commom Body Knowledge*

CFC – Conselho Federal de Contabilidade

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CRC – Conselho Regional de Contabilidade

CRCMG – Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais

CRCMS – Conselho Regional de Contabilidade do Mato Grosso do Sul

CRCPA – Conselho Regional de Contabilidade do Pará

CRCPB – Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba

CRCRR – Conselho Regional de Contabilidade de Roraima

CRCRS – Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul

CRCSP – Conselho Regional de Contabilidade de São Paulo

FEA – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

FGV – Fundação Getúlio Vargas

IBGE– Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IES – Instituição de Ensino Superior

RAIS– Relação Anual das Informações Sociais

UFPB – Universidade Federal da Paraíba

USP– Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 Tema e Problema de Pesquisa	10
1.2 Objetivos	12
1.2.1 Objetivo Geral	12
1.2.2 Objetivos Específicos	12
1.3 Justificativa	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1 Teto de vidro nas organizações	14
2.2 As mulheres no mercado de trabalho	17
2.3 Participação feminina na contabilidade	18
2.4 A Teoria de Bourdieu: <i>habitus</i>, campo e violência simbólica	20
3 METODOLOGIA	23
3.1 Tipologia de Pesquisa	23
3.2 Procedimentos Metodológicos	23
3.3 População e Amostra	24
3.4 Delimitação do estudo	25
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	26
4.1 Perfil das Docentes	26
4.2 Experiência profissional	28
4.3 Evidências de violência simbólica	30
4.3.1 Família e Maternidade	30
4.3.2 Sociedade e Academia	33
4.3.3 Situações constrangedoras no ambiente acadêmico	35
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	40
APÊNDICE A - Questionário	45
APÊNDICE B – Termo de Consentimento	51

1 INTRODUÇÃO

Em um contexto não muito distante, os movimentos feministas, buscaram estabelecer um novo papel social para as mulheres (CASA NOVA, 2012), onde as mulheres não precisam estar subordinadas aos padrões de identidade feminina definidos pela estrutura social brasileira – filha, mãe e dona de casa.

Ao mesmo tempo em que houve transformações que levaram a inserção das mulheres no campo de trabalho, foram criadas profissões específicas a ela, ou seja, profissões que são estereotipadas femininas (CHIES, 2010). Essas mudanças nos padrões culturais e nos novos valores relativos ao papel social da mulher foram aliadas ao acesso à escolaridade e ao ingresso nas universidades. Esses fatores subsidiaram o crescimento do trabalho feminino (BRUSCHINI, 2007).

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018) entre a população de faixa etária com 25 anos ou mais, 16,9% das mulheres possuíam curso superior completo em 2016, contra 13,5% dos homens. Entretanto, segundo a mesma pesquisa do IBGE (2018), mais qualificação não reflete melhor posição no mercado de trabalho como também não representa vantagem na tomada de decisões: o rendimento habitual médio mensal era de 1.764 reais para mulheres e 2.306 reais para os homens; com relação a tomada de decisões, apenas 37,8% das mulheres ocupam posições gerenciais.

Independentemente de suas qualificações e realizações, as mulheres encontram barreiras para a sua inserção no mercado de trabalho, bem como dificuldade de ascensão na carreira. Esse fenômeno é conhecido como “teto de vidro” e representa os mais variados empecilhos que são impostos sutilmente, mas suficientemente fortes para impossibilitar a ascensão das mulheres aos mais altos cargos da hierarquia organizacional (SILVA S., 2016).

Se analisarmos a política e a participação das mulheres nesse meio, constatar-se-á, que mesmo em ritmo moderado, a representatividade feminina está crescendo. Em 2011 tivemos a primeira mulher presidenta da República, Dilma Roussef. No ano de 2012, a Câmara Federal contava com 48 deputadas mulheres em exercício e no Senado apenas 10 mulheres entre os 81 membros. Com as últimas eleições, esse número passou para 51 deputadas e 13 senadoras (CASA NOVA, 2012). Para alguns estudiosos como Rodrigues (2004) a inserção da mulher na política ajuda a criar uma

sociedade mais justa, democrática e solidária, garantindo a mulher uma maior inserção social. Em um estudo que investigava as assimetrias de gênero entre os profissionais que atuam na contabilidade e auditoria no Estado de Santa Catarina, Brighenti, Jacomossi e Silva (2015) evidenciaram a ocorrência do fenômeno teto de vidro. Segundo o estudo, as contadoras e auditoras com a mesma escolaridade dos homens, ainda recebiam salários inferiores das entidades de classe. Além desse contexto, como estaria a participação das mulheres no ambiente acadêmico?

Na vertente acadêmica, considerando a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA), no ano de 2010, dentre os 184 docentes, apenas 30 eram mulheres. Desde a sua fundação, a FEA contou apenas com duas diretoras (CASA NOVA, 2012). Segundo Plonski e Saidel (2001) *apud* Casa Nova (2012), a Universidade de São Paulo (USP), uma das instituições de ensino e pesquisa mais prestigiadas no país, apenas em 1995, foi eleita a primeira mulher como vice-reitora, a professora Myriam Krasilchik; a primeira mulher a ocupar o cargo de diretora da Faculdade de Direito o fez em 1998, a professora Ivette Senise Ferreira.

No que diz respeito à docência no ensino superior no Brasil, as mulheres representavam 45,11% dos docentes (CASA NOVA, 2012). Quando totalizados os dados da Relação Anual das Informações Sociais (RAIS) dos professores de ensino superior de ciências econômicas, administrativas e contábeis, 46% das mulheres recebiam até três salários mínimos, em comparação com 41% dos homens (RAIS, 2010). Observando outro extremo, dentre os docentes que recebiam mais de 10 salários mínimos, temos 15% das mulheres contra 20% dos homens (CASA NOVA, 2012).

1.1 Tema e Problema de Pesquisa

Em um contexto social, desde o início dos tempos, com poucas exceções, as mulheres sempre foram reservadas a determinadas atribuições, como costuras, bordados, artesanatos, além dos afazeres de casa (BARBOSA, 2017).

Enquanto os homens sempre foram exaltados pela sua capacidade de utilizar a razão como forma de dominar as suas necessidades, a mulher sempre foi estereotipada como um ser dominado pela sua sensibilidade e pelas necessidades corpóreas. A mulher era vista como uma ameaça à ordem pública e considerada inferior ao homem (LIMA G. et al, 2013).

Esse tratamento diferenciado é resultado de uma construção social na qual, os estereótipos criados tornam-se barreiras para a inserção da mulher no mercado de trabalho, seja por meio das estruturas organizacionais, como pelas atitudes pessoais de empregadores, clientes ou colegas de trabalho, não eximindo o mercado contábil de tal situação (BARBOSA, 2017).

Para serem aceitas e se adequarem aos normativos sociais, culturais, de beleza, saúde ou até mesmo por puro modismo, ao longo da história da humanidade as pessoas, sobretudo as mulheres, sempre foram induzidas a fazerem adaptações de seus corpos (SILVA S.; CASA NOVA, 2017).

Conforme Haynes (2008), a forma como o corpo é avaliado se torna uma forma de discriminação e de reprodução de desigualdades na profissão contábil, visto que o corpo dos homens não sofre certas mutações femininas, como períodos menstruais, períodos esses que trazem em algumas vezes mudanças de humor nas mulheres.

Diferentes especialidades e profissões acabam sofrendo segregações entre homens e mulheres, baseados em identidades profissionais que foram delimitadas, de certa maneira pela sociedade, que influenciaram os mais variados estereótipos.

Em muitas abordagens, a organização assume um papel social que tende a reproduzir, de forma particular, o contexto representado pela sociedade em geral. Nesta perspectiva, as organizações traduzem uma série de fenômenos presentes na sociedade, como a violência. A noção de violência tem sido utilizada para estudar os mais diferentes contextos. Deste modo, fala-se em violência verbal, física, policial, conjugal, política, organizacional etc (ROSA; BRITO, 2009). A violência simbólica tem sido analisada em vários contextos, dentre eles: no contexto escolar (CHARLOT, 2002), no contexto da Polícia Militar de Minas Gerais (CAPPELLE, 2006) e em entidades de classe como o CRC (BARBOSA, 2017).

Mediante exposto, a questão de pesquisa que se apresenta é: **Quais são os elementos de violência simbólica presentes na atuação das docentes do curso de ciências contábeis ofertados por IES no Brasil?**

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

A pesquisa tem como objetivo geral analisar os elementos de violência simbólica presentes na atuação das docentes do curso de ciências contábeis ofertados por IES no Brasil.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Descrever o perfil das docentes quanto a atuação em cargos de chefia no curso de ciências contábeis;
- b) Apresentar as atividades que as docentes desenvolvem no ambiente de trabalho; e
- c) Evidenciar possíveis situações de violência simbólica no contexto acadêmico.

1.3 Justificativa

A identidade de grupo é um aspecto inevitável da vida social e da vida política. Exclusões são legitimadas por diferenças, sejam elas de grupo, hierarquias econômicas, sociais e acabam favorecendo um grupo em detrimento do outro. Indivíduos acabam descobrindo que são determinados por um único elemento: identidade de gênero, religiosa, ética ou racial, e esse objeto de discriminação é transformado em um estereótipo (SCOTT, 1999).

As noções de “masculino” e “feminino” são categorias historicamente construídas, cujas particularidades acabam derivando de diferenças culturais e de cada grupo social e das definições de realidade que estabelecem. Ou seja, essas relações são modificáveis e conjunturais (LIMA G. et al, 2013).

Em âmbito mundial, as mulheres ainda enfrentam muitos desafios, sobretudo no ambiente corporativo, desde seu acesso até ascensão a cargos de comando. Essa situação tem sido objeto de muitos estudos e pesquisas, especialmente estrangeiros. Considerando o Brasil, a temática de gênero ainda experimenta estágios iniciais (SILVA S., 2016).

As mulheres passaram a ser socialmente aceitas no mercado de trabalho, mas ainda carregam consigo as responsabilidades vinculadas ao lar e à família. Diferentemente do homem, que permaneceu sob a mesma lógica de priorizar sua carreira em detrimento de outras partes da sua vida (LIMA G. et al, 2013).

O estudo justifica-se por se tratar de um assunto pouco discutido na Academia, e no que tange aos cursos de ciências contábeis, não foram identificados estudos anteriores que discutem a participação das mulheres nos cursos de ciências contábeis. Portanto, torna-se necessário compreender os muitos e diferentes desafios enfrentados pelas mulheres para ingresso, permanência e ascensão na carreira acadêmica em contabilidade, assim como, para ampliar os estudos sobre a temática de gênero.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção apresenta-se o aporte teórico que fundamentou este estudo. A fundamentação está dividida em 4 subseções, na subseção 2.1 é abordado o teto de vidro nas organizações, na subseção 2.2 as mulheres no mercado de trabalho, na sequência, a subseção 2.3 apresenta a participação da mulher na contabilidade, encerrando a subseção 2.4 com a teoria de Bourdieu.

2.1 Teto de vidro nas organizações

O fenômeno conhecido como “teto de vidro” refere-se a uma barreira invisível, mesmo que inabalável, que impedem que as minorias e mulheres galguem os níveis superiores da escada corporativa, independentemente de suas qualificações ou realizações (U.S. Glass Ceiling Commission, 1995). Esse fenômeno pode ser observado por meio da pesquisa do IBGE (2018), que revela que, apesar das mulheres terem um nível de escolaridade, em média, superior ao dos homens, à medida que se eleva o nível hierárquico, menos mulheres são encontradas.

O termo Teto de Vidro foi cunhado em 1986 pelos jornalistas do *Wall Street Journal* para demonstrar a dificuldade das mulheres na progressão de suas carreiras, resultando em uma baixa representação em cargos estratégicos e, por consequência, nas decisões (SILVA C.; ANZILAGO; LUCAS, 2015).

O preconceito e a discriminação são características do teto de vidro que dificultam a ascensão e manutenção das mulheres em cargos executivos. A literatura aponta diversas maneiras pelas quais o preconceito se torna evidente. Um destes é que a mulher se utiliza da sexualidade como uma maneira para galgar maiores posições na hierarquia organizacional. Desta maneira, acaba-se reduzindo o papel da mulher na organização, ligando ao estereótipo de que apenas através da sexualidade a mulher chegará a posições de maior prestígio na organização (BETIOL; TONELLI, 1991).

Outro preconceito que se destaca nas organizações é o comportamento das mulheres em cargos executivos. A mulher é estereotipada como um ser guiado por seus sentimentos e intuições, já o homem por ser mais agressivo e racional. Considerando esse pensamento, a mulher para ter ascensão no emprego, precisaria assumir uma postura masculina, para poder mostrar autoridade e adquirir o respeito

dos subordinados, porém, não pode deixar de ter uma postura feminina, de docilidade e delicadeza (LIMA G. et al, 2013).

Também há discriminação quando se há avaliação de líderes: os comportamentos exibidos por líderes masculinos são avaliados de maneira mais favorável, do que os mesmos comportamentos exibidos por uma líder feminina. Um homem que tem uma atitude intempestiva é frequentemente avaliado como preocupado com a organização. O mesmo ato vindo de uma mulher, é visto muitas vezes sob ótica machista, que na maioria das vezes, representa uma fraqueza e excesso de emotividade (LIMA G. et al, 2013). É comum encontrar mulheres que conseguiram ascensão nos níveis hierárquicos e ainda enfrentam desconfiança em relação a sua competência e desempenho.

Para Steil (1997) outro elemento do teto de vidro que muitas vezes oculta processos discriminatórios em relação às mulheres são os processos seletivos para obtenção de emprego. Muitos são caracterizados por seus critérios subjetivos, o que contribui para que a discriminação fique encoberta.

Mesmo que o gestor perceba que a mulher possui mais importantes habilidades gerenciais para desempenhar a função da melhor maneira, há preocupação com o tempo e recursos gastos em treiná-la diante do risco desta se casar, engravidar e sentir necessidade de deixar a organização (STEIL, 1997).

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

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

para cobrir custos como formas remuneradas de cuidado infantil (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2001).

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

As problemáticas relacionadas ao fenômeno “teto de vidro” são marcantes na vida das executivas brasileiras, mas também já são passíveis de reflexão na academia, como observado na pesquisa de Casa Nova (2014, p. 36):

Há 21 programas de pós-graduação em Contabilidade no Brasil, eles foram responsáveis no período de 2010-2012, conforme informações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoa de Nível Superior (Capes), pela formação de 68 doutores e 925 mestres. Atuavam nesses programas, no período em média, 262 permanentes. Considerando apenas o ano de 2012, eram 244 docentes, dos quais apenas 61 mulheres (25%). Fechando o foco apenas para os programas de maior prestígio, que ofereciam o doutorado, eram apenas 19 docentes mulheres em um total de 100 docentes. Portanto, a participação feminina diminuía.

A realidade encontrada por Casa Nova em 2014, também foi percebida na pesquisa de Silva S. (2016, p. 22):

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

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

2.2 As mulheres no mercado de trabalho

A partir da década de 60, intensifica-se a inserção do trabalho feminino, ocasionando uma revolução social. A família que antes era baseada na ideia do homem provedor, começa a ser revista. Essa revolução pode ser observada nos mais variados aspectos, como perfil das trabalhadoras, nível de escolaridade, mudanças na legislação trabalhista e na estrutura familiar (LIMA L.; LUCAS; FISCHER, 2011).

Antes da promulgação da Constituição de 1988, era possível identificar artigos que previam a proibição de horas-extras e o trabalho pesado para as mulheres. Como consequência, elas acabaram sendo excluídas de algumas atividades no mercado de trabalho. Após 1988, foram incluídos artigos sobre proteção à maternidade, normas de combate à discriminação e meios para garantir a igualdade (proibição de diferenciação de salários), como forma de garantir o trabalho da mulher (LOPES, 2006).

Apesar da crescente inserção feminina no mercado de trabalho, sua presença ainda é marcada por fortes desigualdades salariais, mesmo que desempenhem as mesmas funções dos homens, e por maiores dificuldades em fazerem carreira, fatos verificados nas pesquisas relativas a emprego e desemprego pelo IBGE (2018).

Em 2007, as mulheres representavam 42% da população economicamente ativa no Brasil e já eram mais escolarizadas que os homens. No entanto, as desigualdades quanto aos salários já eram persistentes, e essa diferença era mais abrangente nas faixas superiores de escolaridade. A taxa de desemprego é significativamente maior que a dos homens, assim como sua presença nos segmentos informais e precários no mundo do trabalho (ABRAMO, 2007).

Segundo dados da Fundação Getúlio Vargas (FGV) a participação feminina em cargos de alta administração das companhias de capital aberto é de aproximadamente 8%. Essa pesquisa ainda aponta que dentre as companhias analisadas, nos últimos 15 anos, cerca de metade (48%) delas não apresentaram sequer uma mulher em seu Conselho de Administração (CA). Ou ainda, algo mais preocupante, aproximadamente 40,5% das companhias de capital aberto brasileiras não registra ao menos uma mulher nos seus principais órgãos de administração – conselho de administração e diretoria executiva (FGV, 2013).

Nas décadas de 60 e 70, a maioria das trabalhadoras eram jovens e solteiras, pois ao casar, deveriam se dedicar a vida no lar, hoje esse perfil mudou: são mais

velhas, casadas e mães. Segundo Lima L., Lucas e Fischer (2000) fazem parte dessa mudança, as necessidades de consumo, a precarização dos sistemas públicos incapazes de suprir a população com serviços considerados básicos, como o de saúde.

Mesmo em um mercado com modernização, inovações tecnológicas e mudanças culturais, a mulher ainda ocupa cargos onde a exigência intelectual é mínima ou inexistente, ficando confinadas a serviços manuais e repetitivos. Pensava-se que com a inovação tecnológica e a eliminação das tarefas mais pesadas e insalubres, a participação da mulher no mercado se igualaria e seria eliminada a discriminação, mas na realidade essa transformação não ocorreu (AGUIAR; SIQUEIRA, 2007).

Os desafios enfrentados pelas mulheres estão muitas vezes relacionados ao acúmulo de tarefas na esfera profissional e doméstica, questões pessoais, como maternidade, o questionamento quanto a capacidade feminina de liderar e a questão do assédio moral.

Nesse contexto Corrêa e Carrieri (2007) verificaram que mesmo em cargos de gerências as mulheres acabam sendo vítimas de assédio, tanto por parte de seus chefes que as coloca em posição de inferioridade com atitudes hostis quanto por parte de seus subordinados, que muitas vezes apresentam dificuldade em as aceitarem como gestoras.

Na sequência serão analisadas evidências sobre a participação da mulher no mercado contábil.

2.3 Participação feminina na contabilidade

Os homens sempre predominaram na área contábil, porém, com o passar dos anos, as mulheres superaram obstáculos e foram adquirindo seu espaço e reconhecimento. Não há um exato momento do ingresso da mulher em determinadas áreas, mas, a partir do governo Getúlio Vargas, com o direito ao voto feminino e o ingresso significativo no mercado de trabalho, houve uma grande interação da mulher no mercado contábil (BONIATTI et al, 2014).

Apesar de uma maior interação das mulheres na área contábil, elas ainda são minorias, segundo dados publicados pelos conselhos federal e regionais de contabilidade.

O Conselho Federal de Contabilidade (CFC) realizou no ano de 1996 uma pesquisa onde constatou-se que a participação da mulher no cenário contábil era de apenas 27,45%. No ano de 2018, os profissionais de contabilidade com registro ativo representam 525.367 mil. Desses, 300.555 (57,20%) são do sexo masculino e 224.812 (42,8%) são do sexo feminino. Nas eleições do sistema CFC/CRC's, realizadas em outubro de 2017, o resultado trouxe uma boa surpresa: pela primeira vez na história dos 27 Conselhos Regionais, sete deles – CRCMG, CRCMS, CRCPA, CRCPB, CRCRR, CRCRS, CRCSP – estão, atualmente, ocupados por mulheres presidentes (CFC, 2018). Diante da significativa participação da mulher na contabilidade, em 1991 foi criado pelo CFC, o projeto “Mulher Contabilista”, tendo como objetivo aprimorar e promover o papel das mulheres na contabilidade perante a sociedade, além de impulsioná-las a atualização profissional e empreendedorismo.

Como resultado do trabalho da Comissão Nacional da Mulher Contabilista outro marco importante para a participação feminina na contabilidade foi a eleição da primeira mulher para a presidência do CFC no ano de 2006, a contadora alagoana Maria Clara Cavalcante Bugarim.

Mantendo-se a tendência de crescimento das mulheres nos cursos de ciências contábeis, que passam de 500 no país, em um futuro não muito distante, elas serão a maioria, nas organizações contábeis, nas empresas e mesmo nas entidades de classe (SMIJTINK, 2005).

Apesar do número crescente da participação das mulheres na área contábil, as mesmas ainda sofrem restrições quando o aspecto é a produção científica. Nas ciências sociais aplicadas, ao se considerar a quantidade de bolsas concedidas pelo CNPq, observa-se que 79,51% das bolsas foram destinadas aos homens, enquanto restaram as mulheres apenas 20,49%. Ou seja, aproximadamente, 1 a cada 5 bolsas são direcionadas as mulheres. Embora tais dados não sejam específicos da área contábil, mas de um campo macro em que ela está inserida, é possível que exista uma similaridade desses indicadores com o número de mulheres na evolução deste ramo de conhecimento (DE LUCA et al, 2011)

Segundo De Luca et al (2011) no período de 2004 a 2009 dos 1.294 trabalhos publicados pelo encontro ANPAD, Congresso de Controladoria e Contabilidade da USP e congresso ANPCONT, apenas 97 tinham autoria feminina contra 539 de autoria masculina, os outros 658 artigos são de autoria mista. Apesar da grande disparidade em relação a participação das mulheres na pesquisa científica desses eventos

específicos, no que diz respeito ao prêmio professor Hilário Franco, um prêmio que prestigia as melhores pesquisas científicas do setor contábil, das suas 16 edições, 9 foram vencidas por mulheres.

Outro campo de participação para a mulher na contabilidade é a Auditoria. Uma pesquisa realizada em 2015 pelo *Common Body Knowledge* (CBOK, 2016), constatou-se que as mulheres representavam aproximadamente 44% dos profissionais de Auditoria Interna. Dentre as regiões analisadas no referido estudo, apenas na América do Norte, a participação das mulheres na Auditoria supera em 2% a participação masculina. No Oriente Médio e África do Norte foi constatado a maior lacuna, cerca de 72%.

Globalmente, as mulheres representam cerca de 31% dos CAE's (*chief audit executives*), 33% dos diretores ou gerentes seniores e 34% dos gerentes. Concentrando-se no cargo de CAE, entre as regiões há muito mais homens que mulheres, no Sul da Ásia por exemplo, as mulheres representam apenas 7% (CBOK, 2016).

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

A mais conhecida das ideias de Bourdieu é o conceito de *habitus*. O *habitus* é um sistema de disposições, modos de perceber, de sentir, de fazer, de pensar, que nos leva a agir de determinada maneira em uma dada circunstância. Essas disposições não são mecânicas, nem determinísticas, são adquiridas pela interiorização das estruturas sociais (THIRY- CHERQUES, 2006). O *habitus* é durável, porém está sujeito a mudanças a partir de influências que o transformam ou se sobrepõem a ele agindo na sua estrutura e redirecionando-a (JANOWSKI, 2014).

A incorporação do *habitus* está ligado ao campo, então existe uma dependência entre as duas noções. Segundo Barbosa (2017) para entender melhor o conceito de campo é necessário explicar a expressão espaço social adotada por Bourdieu (2008). De acordo com o sociólogo:

O espaço social corresponde a uma estrutura não imutável e cuja topologia descreve um estado de posições sociais que permite fundar uma análise dinâmica da conservação e da transformação da estrutura da distribuição das propriedades ativas (BOURDIEU, 2008).

Ao descrever o espaço social como campo, Bourdieu tenta explicá-lo como campo de força, de luta e de poder. Como campo de força, Bourdieu considera que o

campo impõe regras aos agentes que o integram. Já no que diz respeito ao campo de disputa, os agentes se enfrentam com meios e fins diferentes, de acordo com sua posição na estrutura do campo de forças, contribuindo para conservação ou transformação da sua estrutura. O campo de poder compreende a inter-relação entre os agentes providos dos diferentes tipos de capital (cultural e econômico) (BARBOSA, 2017).

Para Janowski (2014) o campo é um espaço determinado pelas pessoas pertencentes a ele e que possuem características e concordâncias às regras determinantes que regem este meio. Acrescentando, Kitchin e Howe (2013) explicam que o campo pode ser definido de certa forma como uma rede estruturada e objetiva de relações. Para os autores, o campo pode ser considerado como uma rede de relacionamentos.

O indivíduo que não tem as características ou não consegue adaptar o *habitus* para o convívio em grupo poderá ser excluído do campo por não possuir características de pertencimento (JANOWSKI, 2014).

Em outras palavras Barbosa (2017, p. 40) explica:

O *habitus* contribui para a reprodução no campo, do modo como os indivíduos estão habituados com os esquemas interpretativos relacionados ao poder, como no contexto social e cultural das profissões.

Os diferentes tipos de organização reproduzem a estrutura construída pela sociedade no que diz respeito as relações de gênero e a segregação horizontal e vertical no que Bourdieu chama de violência simbólica, ou seja, comportamentos e atitudes que fazem com que ações do grupo dominante sejam interpretadas como naturais pelo grupo dominado, como também, o grupo dominado colabora para que a violência simbólica se perpetue (BARBOSA, 2017).

Nas palavras de Bourdieu (2002, p. 33):

Violência simbólica contribui para construir a situação diminuída das mulheres e cujos efeitos cumulativos estão registrados nas estatísticas da diminuta representação das mulheres nas posições de poder, sobretudo, econômico e político.

Para Bourdieu (2002), muitas vezes as mulheres precisam “lutar, permanentemente, para ter a palavra e manter a atenção”, questões como essas que

reforçam a ideia de dominação simbólica, a qual mediante estereótipos limitam a ação das mulheres. A diferença entre homens e mulheres é resultado de construções sociais consolidadas e ao longo dos anos sustentada nos mais diferentes ambientes (BARBOSA, 2017).

Algumas atitudes de diferenciação ocorrem de maneira tão sutil, que muitas vezes não são percebidas por quem sofre a violência simbólica, podendo ser tão forte quanto a violência física. Nas organizações isso ocorre quando a mulher não tem as mesmas oportunidades que os homens para ascenderem a posições de prestígios e acabam assumindo uma posição de coadjuvante nas organizações ou projetos (BARBOSA, 2017).

3 METODOLOGIA

3.1 Tipologia de Pesquisa

Para a realização desta pesquisa, a tipologia escolhida quanto aos objetivos foi a pesquisa exploratória e descritiva. Pois, busca-se explicar acerca de um tema pouco discutido no contexto acadêmico em contabilidade. Segundo Gil (2002) a pesquisa descritiva busca descrever características de determinadas populações ou fenômenos e uma das peculiaridades desse tipo de pesquisa está na utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados, como questionário e a observação sistemática.

Quanto aos procedimentos, é uma pesquisa de levantamento. Pois é a interrogação direta das pessoas cujo realidade se deseja conhecer. Nesse sentido, a abordagem escolhida para a realização da pesquisa foi a quantitativa e qualitativa. Segundo Godoy (1995) na pesquisa qualitativa o pesquisador vai a campo buscar o fenômeno em estudo a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas. Segundo Flick (2009) esse método de pesquisa tem vivido um processo de crescimento ao se tornar uma proposta respeitada em diversas disciplinas e variados contextos.

3.2 Procedimentos Metodológicos

Para conceber a coleta de dados foi utilizado um questionário (APÊNDICE A) com 19 questões abertas e fechadas, onde 10 estão relacionadas com o perfil das docentes, 7 com a experiência profissional e, por fim, 2 com situações que objetivavam verificar a possível ocorrência de violência simbólica. Na última etapa do questionário, contemplado por 2 questões, foram construídas 23 alternativas utilizando a escala de Likert de cinco pontos, nas quais as docentes deveriam atribuir conceitos de 1 (concordo totalmente) a 5 (discordo totalmente).

Na última etapa do questionário, para melhorar os resultados, foi realizada uma abordagem quantitativa, tendo como base o estudo de Santos D. (2014) para estabelecer o Ranking Médio (RM). Foi realizada a verificação quanto a concordância ou discordância, através do RM da pontuação que foram atribuídas as respostas, onde os valores menores que 3 foram considerados como concordantes e, maiores que 3 foram considerados discordantes. O valor exato 3 foi considerado ponto neutro.

Para o cálculo do RM foi utilizado os exemplos e procedimentos propostos por Oliveira (2005) *apud* Santos D. (2014), como sugere a Tabela 1.

Tabela 1 - Exemplo de avaliação das barreiras de entrada

QUESTÕES	FREQUÊNCIA DE SUJEITOS					RM
	1	2	3	4	5	
É necessária uma grande área de terra para entrar no negócio de Sementes de soja?		3	2	1		2,7

Fonte: Oliveira (2005) *apud* Santos D. (2014)

O questionário foi aplicado no mês de abril por meio do formulário eletrônico (*google docs*), com as docentes dos cursos de Ciências Contábeis ofertados de maneira presencial pelas Instituições de Ensino Superior Públicas e Privadas do Brasil. Os questionários foram enviados nos grupos de *whatsapp* e *facebook* de coordenadores e professores dos cursos de Ciências Contábeis e por meio dos e-mails coletados nos sites das instituições.

3.3 População e Amostra

A pesquisa foi realizada com as docentes dos cursos de Ciências Contábeis ofertados de maneira presencial pelas IES públicas e privadas. No Brasil, de acordo com o e-MEC são ofertados 1.648 cursos de Ciências Contábeis presenciais (MEC, 2018).

Foram recebidas ao total 84 respostas das docentes, porém, a amostra conta 82 respostas, já que uma das docentes recusou-se a responder e outro questionário foi respondido por um homem. Não foi possível auferir a quantidade de docentes, já que em muitos dos *sites* das instituições essa informação não se encontrava disponível para o público em geral.

Para garantir a confidencialidade dos dados das docentes que participaram da pesquisa, elas serão identificadas como “R” e o número de suas respectivas respostas.

Tabela 2 – Cursos de Ciências Contábeis presenciais ofertados por região

Região	IES Públicas		IES Privadas		Total	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
Norte	17	11,7	96	6,4	113	6,9
Nordeste	44	30,3	280	18,6	324	19,7
Centro-Oeste	22	15,2	170	11,3	192	11,7
Sudeste	31	21,4	666	44,3	697	42,3
Sul	31	21,4	291	19,4	322	19,5
Total	145	100	1503	100	1648	100

Fonte: e-MEC (2018).

Conforme observado na tabela 2, a maior concentração de cursos de Ciências Contábeis ofertados por instituições públicas é no Nordeste, com 44 cursos, logo seguido por Sudeste e Sul, ambos com 31. Já no que diz respeito aos cursos ofertados pelas instituições privadas, o Sudeste concentra a maior parte, ofertando 666 cursos.

Tabela 3 - Respondentes por região

Região	Qtde Docentes	%
Norte	5	6,1
Nordeste	43	52,4
Centro-Oeste	3	3,7
Sudeste	7	8,5
Sul	24	29,3
Total	82	100

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

De acordo com a tabela 3, a maior parte das respondentes é do Nordeste, representando 52,4% do total, logo seguido pela região Sul, com 29,3% das respondentes. A região com menor número de respondentes foi o Centro-Oeste, com apenas 5 respondentes, 6,1% do total.

3.4 Delimitação do estudo

A pesquisa foi realizada com as docentes do curso de ciências contábeis das IES públicas e privadas.

Tivemos como limitação para esse estudo o tempo que o questionário ficou aberto para as respondentes - apenas duas semanas -, o que acabou resultando em um número menor de respondentes.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada com as docentes do curso de ciências contábeis das IES públicas e privadas. Esta etapa do trabalho demonstra os resultados obtidos.

4.1 Perfil das Docentes

Na primeira parte do questionário levou-se em consideração questões relativas ao perfil das docentes, como: idade, estado civil, filhos, formação, tipo de IES que leciona, há quanto tempo atua na docência e a faixa salarial. Os resultados são apresentados na tabela 4.

Tabela 4 - Perfil das respondentes

Variáveis	Descrição	Regiões										Total Brasil	
		Nordeste		Sudeste		Sul		Centro Oeste		Norte		Qtde	%
		Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
Idade	Entre 21 e 30 anos	8	18,6	0	0,0	4	16,7	1	33,3	0	0,0	13,0	15,9
	Entre 31 e 40 anos	18	41,9	1	14,3	8	33,3	1	33,3	4	80,0	32,0	39,0
	Entre 41 e 50 anos	11	25,6	5	71,4	9	37,5	0	0,0	1	20,0	26,0	31,7
	Acima de 51 anos	6	14,0	1	14,3	3	12,5	1	33,3	0	0,0	11,0	13,4
Estado Civil	Solteira	6	14,0	0	0,0	6	25,0	1	33,3	2	40,0	15	18,3
	Casada	27	62,8	5	71,4	13	54,2	2	66,7	2	40,0	49	59,8
	União Estável	2	4,7	0	0,0	3	12,5	0	0,0	0	0,0	5	6,1
	Divorciada	8	18,6	2	28,6	2	8,3	0	0,0	0	0,0	12	14,6
	Viúva	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	1,2
Filhos	Sim	23	53,5	5	71,4	15	62,5	2	66,7	3	60,0	48	58,5
	Não	20	46,5	2	28,6	8	33,3	1	33,3	2	40,0	33	40,2
Formação	Graduação	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Especialização	6	14,0	0	0,0	7	29,2	0	0,0	1	20,0	14	17,1
	Mestrado	25	58,1	3	42,9	10	41,7	2	66,7	3	60,0	43	52,4
	Doutorado	12	27,9	2	28,6	6	25,0	1	33,3	1	20,0	22	26,8
	Pós-Doutorado	0	0	2	28,6	1	4,2	0	0,0	0	0,0	3	3,7
Tipo de Instituição	Público	21	48,8	4	57,1	11	45,8	1	33,3	2	40,0	39	47,6
	Privado	19	44,2	2	28,6	8	33,3	1	33,3	3	60,0	33	40,2
	Público e Privado	3	7,0	1	14,3	5	20,8	1	33,3	0	0,0	10	12,2
Tempo de Docência	Entre 1 e 5 anos	17	39,5	1	14,3	5	20,8	1	33,3	3	60,0	27	32,9
	Entre 6 e 10 anos	6	14,0	1	14,3	10	41,7	1	33,3	1	20,0	19	23,2
	Entre 11 e 15 anos	11	25,6	0	0,0	3	12,5	0	0,0	1	20,0	15	18,3
	Entre 16 e 20 anos	4	9,3	3	42,9	2	8,3	0	0,0	0	0,0	9	11,0
	Entre 21 e 25 anos	2	4,7	2	28,6	1	4,2	1	33,3	0	0,0	6	7,3
	Acima de 26 anos	3	7,0	0	0,0	3	12,5	0	0,0	0	0,0	6	7,3
Faixa Salarial	Entre 954,00 e 4.770,00	15	34,9	0	0,0	7	29,2	1	33,3	4	80,0	27	32,9
	Entre 4.770,01 e 9.540,00	19	44,2	4	57,1	10	41,7	1	33,3	0	0,0	34	41,5
	Entre 9.540,01 e 14.310,00	6	14,0	2	28,6	6	25,0	1	33,3	1	20,0	16	19,5
	Entre 14.310,00 e 19.080,00	2	4,7	0	0,0	1	4,2	0	0,0	0	0,0	3	3,7
	Entre 19.080,01 e 23.850,00	0	0	1	14,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,2
	Acima de 23.850,01	1	2,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,2

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

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

Observando em sua totalidade, é possível verificar na tabela 4 que apesar das respostas serem diversificadas a maioria das respondentes concentram-se entre a segunda e a terceira faixa de idade, são casadas e possuem filhos. De alguma forma isso demonstra que a maternidade não precisa necessariamente afastar a mulher dos seus postos de trabalho, e o casamento não precisa ser empecilho para a carreira acadêmica.

Também é possível verificar, que em relação a formação 52,4% possui Mestrado, 47,6% atua nas IES públicas, 32,9% ainda estão em início de carreira - atuam na docência em torno de 1 a 5 anos - e 41,5% recebe na segunda faixa salarial (entre 4.770,01 e 9.540,00).

Analisando-se as respostas individualmente, quando feitas correlações entre a idade, filhos, e a sua formação, percebeu-se que dentre as 13 respondentes que estavam na primeira faixa de idade – entre 21 e 30 anos – apenas 1 delas possui filho; 9 respondentes possui Mestrado, 1 Doutorado e as demais (3 respondentes) Especialização. Destacando que 2 das respondentes além de serem docentes, são discentes do Doutorado.

De acordo com Betiol (2000) o padrão vem mudando e a prioridade das mulheres também, haja vista que, antigamente as mulheres eram mais voltadas para a família e os filhos. As mulheres agora são mais instruídas, tem menos filhos e são mais voltadas para o trabalho do que para a maternidade.

Além das determinações biológicas, a sociedade também impõe que as mulheres tenham filhos. E não só que tenham filhos, mas o momento correto de os ter. Constrói-se e propaga-se a ideia de que não há como uma mulher ser feliz, caso a mesma opte por não ter filhos. Com isto, há um período na vida das mulheres que estas se veem sob uma pressão enorme, vez que o atender ao relógio biológico muitas

vezes coincide com o melhor momento ou momento limite para a gestação com menos complexidade. Mas o corpo da mulher mudou, as ideias que lhes foram impostas, por vezes, foram resignificadas, daí a compreensão de que as mulheres não são obrigadas a serem mães. As expectativas das pessoas, bem como, a leitura de prioridades mudou, e talvez, não faça mais sentido algumas verdades que foram construídas (SILVA; CASA NOVA, 2017).

4.2 Experiência profissional

A segunda parte do questionário procurou apresentar as atividades que as docentes desenvolvem no ambiente de trabalho.

Tabela 5 - Experiência profissional das respondentes

Variáveis	Descrição	Qtde	%
Atuo na seguinte condição	Leciono apenas na graduação em Ciências Contábeis	48	58,5
	Leciono na graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis	18	22,0
	Leciono na graduação de CC e outra área	12	14,6
	Leciono na graduação e pós-graduação de CC e outras áreas	4	4,9
Quantidade de Turmas – Graduação	1	4	4,9
	2	23	28,0
	3	21	25,6
	4	20	24,4
	Acima de 5	14	17,1
Quantidade de Turmas - Pós-Graduação	1	15	65,2
	2	3	13,0
	3	3	13,0
	4	1	4,3
	Acima de 5	1	4,3
Turno	Manhã	3	3,7
	Tarde	1	1,2
	Noite	34	41,5
	Manhã e Tarde	4	4,9
	Manhã e Noite	31	37,8
	Tarde e Noite	8	9,8
	Manhã, Tarde e Noite	1	1,2
Já assumi cargo de chefia	Sim	39	47,6
	Não	43	52,4
Atualmente estou em cargo de chefia	Sim	28	34,1
	Não	54	65,9
Desenvolvo outras atividades na docência	Sim	44	53,7
	Não	38	46,3

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Em relação as áreas lecionadas, 58,5% das docentes analisadas lecionam apenas na graduação em Ciências Contábeis e apenas 4,9% lecionam nas graduações e pós-graduações de áreas afins. As áreas afins relacionadas citadas pelas docentes foram: Administração, Economia e Comunicação Social.

Já no que diz respeito a quantidade de turmas de graduação, 28% das respondentes lecionam para 2 turmas, e na pós-graduação 65,2% lecionam apenas para uma. No que diz respeito ao turno, a sua maioria (41,5%) lecionam a noite, o que é justificado já que a maioria dos cursos de Ciências Contábeis são ofertados a noite pelas instituições.

Foi perguntando as docentes se elas já assumiram ou estão em funções de chefia, 52,4% disseram que nunca assumiram cargos de chefia e 65,9% não estão atualmente nessas funções.

Muitas das mulheres buscam oportunidades de ascensão em suas carreiras e quando as mesmas conseguem assumir cargos de lideranças nas instituições em que trabalham encontram diversos desafios: são por diversas vezes estereotipadas como seres guiados por sentimentos e intuições, levando muitos dos gestores a não confiarem nas suas capacidades de liderança.

As docentes ainda foram questionadas acerca da experiência de assumirem um cargo de chefia. Dentre as respondentes que afirmaram já terem assumido ou estarem em cargos de chefia, as palavras mais recorrentes para relatarem essa experiência foram: “Boa”, “Desafiadora” e “Interessante”. Elas também mostraram o outro lado de se assumir mais uma responsabilidade, as respondentes R8 e R24 descreveram a experiência como “Foi muito exaustiva” e “Frustrante”, respectivamente.

Em relação as respondentes que não passaram pela experiência de cargos de chefia, foi questionado a que se atribuíam esse fato. As respostas mais frequentes entre as respondentes foram “Falta de Oportunidade” e “Falta de Interesse”; dentre as respostas, a docente R23 respondeu que priorizou a educação do filho. Apesar de apenas uma respondente ter afirmado ter preferido priorizar a educação do filho a assumir um cargo de chefia, essa é uma realidade muitas vezes recorrente; mães que enfrentam duplas ou triplas jornadas, precisam encarar a vida em casa com a vida no trabalho e em determinados momentos sentem que devem priorizam algumas atividades em detrimento a outras.

4.3 Evidências de violência simbólica

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

Na segunda parte, através de uma questão aberta, as respondentes poderiam colocar se já tinham vivenciado ou presenciado alguma situação constrangedora no ambiente acadêmico.

4.3.1 Família e Maternidade

Nesta seção foram apresentadas 13 situações que levam as docentes a refletirem acerca do seu ambiente familiar. Na tabela 6 são apresentadas as situações.

Tabela 6 - Ambiente Familiar

Assertivas	CT	CP	I	DP	DT	RM
Minha mãe foi peça fundamental na minha criação	63	10	7	0	2	1,4
Meu pai não ajudou na minha criação/criação dos filhos	7	12	7	12	44	3,9
Sempre tive incentivo por parte da família para ingressar no curso de Ciências Contábeis	15	15	17	9	26	3,2
Precisei adiar a graduação por conta da minha família	5	4	6	1	66	4,5
Minha família não apoiou minha decisão de cursar Mestrado	2	9	9	6	56	4,3
Minha família não apoiou minha decisão de cursar Doutorado	2	4	18	5	53	4,3
Minha família não apoiou minha decisão de cursar Pós-Doutorado	0	2	20	1	59	4,4
Meu companheiro não me apoiou quando pensei em mudar de cidade para galgar mais espaço na carreira acadêm	5	6	16	2	53	4,1
Precisei abrir mão da minha carreira por um tempo para realizar o sonho da maternidade	9	5	12	6	50	4,0
Precisei recusar convites de cargos de chefia por não ter com quem deixar os meus filhos	3	5	15	3	56	4,3
Sinto facilidade em dividir as tarefas de casa com o meu companheiro	20	13	25	4	20	2,9
Tive dificuldade em conciliar minha vida familiar e profissional, diante da carga horária exigida pela Instituição de Ensino Superior	14	24	11	10	23	3,0
Me senti/sinto culpada por não ter tempo suficiente para dedicar a família devido as obrigações acadêmicas	20	30	13	9	10	2,5

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Legenda: CT – Concordo Totalmente; CP – Concordo Parcialmente; I – Indiferente; DP – Discordo Parcialmente; e DT – Discordo Totalmente.

A família, mais especificamente pai e mãe, são referências quando o assunto em questão é educação. Uma boa estrutura familiar proporciona melhores condições

à educação e incentivam seus filhos a buscarem sempre melhorias sociais e políticas. E isso pode ser preponderante no momento da escolha do curso superior (SILVA S., 2016).

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

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

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

Analisando as respostas que levavam as respondentes a refletirem sobre os incentivos tidos por parte da família para galgarem a carreira acadêmica, 35 afirmaram não terem tido incentivo por parte das famílias para ingressarem no Curso de Ciências Contábeis, 30 disseram que tiveram apoio e 17 não foram influenciadas nem desestimuladas para ingressarem no curso. Entre docentes que possuem como formação o Mestrado (43 respondentes), apenas 5 alegaram não terem tido apoio por parte de suas famílias quando decidiram subir mais um nível na carreira acadêmica. Ainda entre as respondentes que possuíam mestrado, uma afirmou não ter tido apoio quando decidiu cursar o Doutorado, o que acabou sendo ponto marcante e ocasionou na sua desistência. Já entre as 22 respondentes que possuem Doutorado, apenas 1 afirmou ter tido dificuldades.

Apesar de boa parte das respondentes não terem tido dificuldades, muitas mulheres sofrem com a cobrança que está atrelada ao papel atribuído a mulher, de cuidado com a família e a casa (ALVARENGA, 2008). As decisões de cursar alguma

Graduação, Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado são vistas muitas vezes pela família e pelos colegas como atitudes extremas e acabam impactando na decisão de o fazerem apenas mais tarde em suas vidas.

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

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

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

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

Corroborando com os resultados obtidos, para Noor (2002) a relação entre trabalho e família tende a ser mais conflituosa, gerando estresse e angústia. Muitas vezes as mulheres se sentem culpadas por não terem tempo para se dedicar ao

cuidado da família e filhos, devido a carga horária de seus trabalhos. Mesmo estando em casa, a mulher não consegue se desvencilhar das preocupações inerentes ao trabalho e acabam levando trabalho para casa, não conseguindo muitas vezes se dedicar as funções do lar.

Também foram apresentadas as docentes duas situações que evidenciavam o conflito da maternidade e a importância da divisão do trabalho doméstico entre as mulheres e seus cônjuges. Quando a questão foi “Precisei recusar convites de cargos de chefia por não ter com quem deixar meus filhos” dentre as 47 respondentes que tem filhos apenas 8 precisaram adiar os planos de ascensão na carreira. Segundo Lester (2008) as mulheres frequentemente citam como elas precisam limitar suas buscas por posições a determinadas regiões geográficas por causa de suas responsabilidades parentais. No presente estudo as mulheres acabam se limitando devido as suas responsabilidades com os filhos.

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

4.3.2 Sociedade e Academia

Nessa seção apresentávamos as respondentes diversas situações que levavam as mesmas a refletirem acerca das experiências vividas na sociedade e no contexto acadêmico, desde os desafios quando começaram a optar pela carreira acadêmica até quando as mesmas já estavam inseridas no campo. Na Tabela 7 são apresentadas as situações.

Tabela 7 - Sociedade e academia

Assertivas	CT	CP	I	DP	DT	RM
Escutei de muitas pessoas que não deveria fazer o curso de Ciências Contábeis por ser um curso de maioria masculina	2	8	9	8	55	4,3
Tive meu potencial em seguir carreira acadêmica questionado por um professor pelo fato de ter filhos	3	5	8	5	61	4,4
Sempre me senti obrigada a estar subordinada aos padrões de identidade feminina definidos pela estrutura social brasileira: filha, mãe e dona de casa	11	14	13	13	31	3,5
Tive minha capacidade intelectual questionada por ser mulher	8	14	11	10	39	3,7
Tive minha capacidade de liderança questionada por ser estereotipada como ser guiado por sentimentos e intuições	16	11	11	7	37	3,5
Precisei assumir uma postura masculina para poder mostrar autoridade e adquirir respeito por parte dos meus alunos	5	8	12	6	51	4,1
Precisei mudar meu comportamento para ser aceita no meu ambiente de trabalho	4	17	8	9	44	3,9
Já sofri algum tipo de discriminação enquanto docente por ser mulher	8	13	11	5	45	3,8
Já tive alunos homens que questionaram minha capacidade enquanto docente	7	12	7	7	49	4,0
Já tive colegas homens que questionaram minha capacidade enquanto docente	7	12	8	13	42	3,7

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Legenda: CT – Concordo Totalmente; CP – Concordo Parcialmente; I – Indiferente; DP – Discordo Parcialmente; e DT – Discordo Totalmente.

Quando expostas a situação “Tive meu potencial em seguir carreira acadêmica questionado por um professor pelo fato de ter filhos”, 10 entre as 49 respondentes que possuem filhos relataram que passaram por esse tipo de situação. Muitas vezes a imagem masculina pode intimidar e inibir a ação das mulheres, contrariando a filosofia de caráter pedagógico que existe na Universidade (BARBOSA, 2017).

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

Quando apresentadas a situação “Tive minha capacidade de liderança questionada por ser estereotipada como um ser guiado por sentimentos e intuições”, 27 docentes concordaram ter passado por essa situação, 44 responderam que não e 11 foram indiferentes nesse quesito.

Na situação “Precisei mudar meu comportamento para ser aceita no meu ambiente de trabalho”, 21 entre as 82 respondentes afirmaram que precisaram mudar seu comportamento para serem aceitas no seu ambiente de trabalho. Henderson, Ferreira e Dutra (2016) em seu estudo sobre as barreiras para ascensão da mulher em posições hierárquicas, teve quase unanimidade quanto a esse quesito, 10 entre as 12 respondentes afirmaram que precisaram mudar seu comportamento e ainda

assumiram uma postura masculina, que iam desde a mudança no vestuário até a forma de interagir com os colegas e subordinados.

Segundo Cappelle et al (2006) as mulheres precisam provar diariamente que são tão qualificadas e competentes como os homens para conseguirem manter suas funções, muitas vezes tendo que assumir posturas masculinas para se firmarem na sua posição.

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

Uma Instituição de Ensino, como qualquer outro tipo de organização, reproduz uma estrutura construída e sustentada pela sociedade ao longo de anos no que tange as relações de gênero e no que Bourdieu chama de violência simbólica.

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

4.3.3 Situações constrangedoras no ambiente acadêmico

Nesta segunda parte do questionário foram questionados se as mesmas haviam vivido ou presenciado situações constrangedoras no ambiente acadêmico e nesta seção serão apresentadas as situações relatadas.

A primeira respondente relatou que insinuaram que o fato dela ser mulher a ajudou a resolver um problema, já que a pessoa a quem a mesma se reportava era um homem e o mesmo poderia ter algum outro interesse. Mais uma vez o preconceito se manifestando de diferentes maneiras, agora evidenciado através de alguém que

atribui a resolução do problema não a capacidade intelectual da mesma, mas em relação aos seus atributos enquanto mulher.

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

Outra respondente passou por algo semelhante, onde teve sua capacidade enquanto professora resumida a seus atributos físicos: “Tive colegas de trabalho que por infinitas vezes insinuaram que os alunos gostavam da minha aula porque eu era mulher, e ainda supuseram que eu me insinuava para os alunos”. [R76].

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

Em outras situações reportadas, as respondentes presenciaram situações em que outras docentes tiveram sua capacidade cognitiva questionadas em determinadas áreas por serem mulheres e o ambiente ser predominantemente masculino: “Percebo que os professores das engenharias questionam a capacidade cognitiva das acadêmicas por considerar que esta área é mais profícua, fácil, adequada para homens”. [R62]. Outras presenciaram situações constrangedoras em bancas de mestrado e doutorado, onde mulheres foram discriminadas também por serem mães: “Já vi constrangimentos nas bancas de mestrado e doutorado e nas salas de aula por ser mulher e mãe”. [R21].

Outras respondentes relataram situações onde os alunos foram os propagadores das situações constrangedoras, que iam desde questionamentos da capacidade intelectual até gritar com a professora por não aceitar a nota.

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

Outro fato que foi relatado apenas por uma das docentes, mas que é muito recorrente é a diferença salarial. Homens e mulheres que exercem as mesmas

atividades, mas recebem salários distintos: “Em uma instituição anterior a esta que trabalho atualmente, recebia um salário bem inferior em comparação com colegas do sexo masculino”. [R46].

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

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

No que tange ao objetivo específico de descrever o perfil das docentes no curso de Ciências Contábeis, foi verificado que apesar de 59,8% das docentes do estudo terem filhos esse é um perfil que vem mudando se observado as respondentes mais novas. Dentre as 13 docentes que responderam estar na primeira faixa salarial do estudo – entre 21 e 30 anos – apenas uma possui filhos. Apesar do *habitus* ser durável, ele está sujeito a mudanças a partir de influências que o transformam e isso vem acontecendo com a identidade feminina. Mudanças no agir e no pensar são pontos determinantes para a reflexão acerca de determinadas “verdades” que foram construídas na sociedade ao longo do tempo.

Quanto a experiência profissional das docentes, quando as mesmas são questionadas se estão ou já estiveram em cargos de chefia: 52,4% afirmaram nunca terem assumidos esses cargos e 65,9% atualmente não ocupam cargos de liderança. Trazendo a discussão para o universo da instituição analisada, na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), desde a sua criação em 1955, apenas em 2012 tivemos a primeira reitora, a professora Margareth de Fátima Formiga Melo Diniz.

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

Com relação ao ambiente de atuação das mesmas poucas foram as respondentes que afirmaram terem precisado alterar o seu comportamento para serem aceitas no ambiente de trabalho ou que tiveram suas capacidades intelectuais questionadas por colegas e alunos homens pelo fato de serem mulheres. Segundo Bourdieu determinados comportamentos estão enraizados na sociedade de uma

maneira tal que o grupo dominado as considera como naturais, e, não obstante, ainda propagam tais comportamentos dentro do campo de atuação.

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

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

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: uma força de trabalho secundária? Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007.
- AGUIAR, G. S.; SIQUEIRA, M. V. S. **Diversidade cultural no trabalho**: os desafios em ser mulher em uma organização financeira. In: XXXI Encontro da ANPAD, 2007, Rio de Janeiro.
- ALVARENGA, C. F. **Relações de gênero e trabalho docente**: jornadas e ritmos no cotidiano de professoras e professores. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2008.
- BARBOSA, E. T. **Mulheres no conselho regional de contabilidade da Paraíba**: uma análise à luz da teoria do poder simbólico de Bourdieu. Dissertação (Mestrado em Contabilidade), Universidade Regional de Blumenau. Blumenau, 2017.
- BETIOL, M. I. S. **Ser administradora é o feminino de ser administrador?** In: ENANPAD, 2000, Florianópolis.
- BETIOL, M. I.S; TONELLI, M. J. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 31, n. 4, p. 17-33, 1991.
- BONIATTI, A. O.; VELHO, A. S. V.; PEREIRA, A.; PEREIRA, B. B.; OLIVEIRA, S. M. A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, v. 2, n. 1, 2014.
- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 3 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- BOURDIEU, P. **Razões Práticas**: sobre a teoria da ação. 9 ed. Campinas: Papirus Editora, 2008.
- BOYAR, S. L.; MAERTZ, C. P.; PEARSON, A. W.; KEOUGH, S. Work-family conflict: a modelo of linkages between work and Family domain variables and turnover intentions. **Journal of Managerial Issues**, v. 15, n. 2, p. 175-190, 2003.
- BRIGHENTI, J.; JACOMOSSI, F.; DA SILVA, M. Z. Desigualdades de gênero de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-562, 2007.
- BRUSCHINI, M. C. A.; LOMBARDI, M. R. Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu**, v. 17, p. 157-196, 2001.
- CAPPELLE, M. C. A. **O trabalho feminino no policiamento operacional**: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região de polícia militar de

Minas Gerais. Tese (Doutorado em Administração), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

CAPPELLE, M. C. A.; BRITO, M. J. B.; MELO, M. C. O. L.; VASONCELOS, K. A. **A produção científica sobre gênero na Administração**. In: ENANPAD, 2006, Salvador.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Participação de mulheres em cargos de alta administração: relações sociais de gênero, direito e governança corporativa, 2013.

Disponível em:

<http://direitosp.fgv.br/sites/direitogv.fgv.br/files/arquivos/anexos/workingpaper_workshopfgv_final.pdf> Acesso em: 08 mar. 2018.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Instituições de Educação Superior e Cursos Cadastrados, 2018. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/>> Acesso em: 05 abr. 2018.

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

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

RODRIGUES, A. Participação Política das Mulheres e Gestão em Política de Gênero. **Centro Feminista de Estudos e Assessoria – CFEMEA**, 2004. Disponível em: <<http://www.cfemea.org.br/temasedados/detalhes.asp?IDTemasDados=92>> Acesso em: 01 mar. 2018.

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

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

SANTOS, D. G. **Formação acadêmica em ciências contábeis e sua relação com o mercado de trabalho: a percepção dos alunos de Ciências Contábeis da UFPB**. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis), Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



APÊNDICE A - Questionário

Universidade Federal da Paraíba
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Finanças e Contabilidade



Questionário

I Parte – Perfil do Respondente

1. Idade:

- () Entre 21 e 30 anos
- () Entre 31 e 40 anos
- () Entre 41 e 50 anos
- () Acima de 51 anos

2. Estado Civil

- () Solteira
- () Casada
- () Divorciada
- () Viúva

3. Filhos

- () Sim
- () Não

3.1 Caso tenha respondido “sim” na pergunta anterior, quantos filhos/filhas você tem?

4. Formação:

- () Graduação
- () Especialização
- () Mestrado
- () Doutorado
- () Pós-Doutorado

5. Assinale a opção que corresponde a sua situação atual:

- () Sou docente apenas
- () Sou docente e assumo função de chefia

- () Sou docente e empresária de escritório contábil
- () Sou docente e sou discente do mestrado
- () Sou docente e sou discente do doutorado
- () Outro: _____

6. Em que tipo de Instituição de Ensino Superior (IES) atua no momento:

- () Público
- () Privado
- () Público e Privado

7. Estado no qual está localizado a IES na qual leciona:

8. Cidade: _____

9. Há quanto tempo atua na docência?

- () Entre 1 e 5 anos
- () Entre 6 e 10 anos
- () Entre 11 e 15 anos
- () Entre 16 e 20 anos
- () Entre 21 e 25 anos
- () Acima de 26 anos

10. Faixa Salarial:

- () Entre 954,00 e 4.770,00
- () Entre 4.770,01 e 9.540,00
- () Entre 9.540,01 e 14.310,00
- () Entre 14.310,01 e 19.080,00
- () Entre 19.080,01 e 23.850,00
- () Acima de 23.850,01

II Parte – Experiência Profissional

1. Quanto a experiência profissional, atualmente, atuo na seguinte condição:

- () Leciono apenas na graduação em Ciências Contábeis
- () Leciono na graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis
- () Leciono na graduação de Ciências Contábeis e outras áreas
- () Leciono na graduação e pós-graduação de Ciências Contábeis e outras áreas

1.1 Caso tenha respondido que leciona em curso de outras áreas, favor indicar qual área: _____

2. Quantas turmas leciona para graduação:

- () 1
- () 2

- 3
- 4
- Acima de 5

3. Quantas turmas leciona para pós-graduação:

- 1
- 2
- 3
- 4
- Acima de 5

4. Turno

- Manhã
- Tarde
- Noite
- Manhã e Tarde
- Manhã e Noite
- Tarde e Noite
- Outro: _____

5. Já assumiu cargo de chefia?

- Sim
- Não

5.1 Caso tenha respondido “sim” na questão anterior, qual?

6. Atualmente, atuo em cargo de chefia?

- Sim
- Não

6.1 Caso tenha respondido “sim” na questão anterior, qual?

7. Como foi a experiência o assumir um cargo de chefia? Caso não tenha assumido, a que atribui a não participação em cargo de chefia?

III Parte – Averiguar a ocorrência de Violência Simbólica

1. A seguir serão apresentadas situações nas quais você deve assinalar considerando a escala que varia de Discordo Totalmente a Concordo Totalmente:

Legenda: 1 – concordo totalmente; 2 – concordo parcialmente; 3 – indiferente; 4 – discordo parcialmente e 5 – discordo totalmente.

a) Minha mãe foi peça fundamental na minha criação

1	2	3	4	5

b) Meu pai não ajudou na minha criação/criação dos filhos

1	2	3	4	5

c) Sempre tive incentivo por parte da família para ingressar no curso de Ciências Contábeis

1	2	3	4	5

d) Precisei adiar a graduação por conta da minha família

1	2	3	4	5

e) Escutei de muitas pessoas que não deveria fazer o curso de Ciências Contábeis por ser um curso de maioria masculina

1	2	3	4	5

f) Tive meu potencial em seguir carreira acadêmica questionada por um professor pelo fato de ter filhos

1	2	3	4	5

g) Minha família não apoiou minha decisão de cursar Mestrado

1	2	3	4	5

h) Minha família não apoiou minha decisão de cursar Doutorado

1	2	3	4	5

i) Minha família não apoiou minha decisão de cursar Pós-Doutorado

1	2	3	4	5

j) Meu companheiro não me apoiou quando pensei em mudar de cidade para galgar mais espaço na carreira acadêmica

1	2	3	4	5

k) Precisei abrir mão da carreira acadêmica por um tempo para realizar o sonho da maternidade

1	2	3	4	5

l) Precisei recusar convites de cargos de chefia por não ter com quem deixar meus filhos

1	2	3	4	5

m) Sinto facilidade em dividir as tarefas de casa com meu companheiro

1	2	3	4	5

n) Sempre me senti obrigada a estar subordinada aos padrões de identidade feminina definidos pela estrutura social brasileira: filha, mãe e dona de casa

1	2	3	4	5

o) Tive dificuldade para conciliar minha vida familiar e profissional, diante da carga horária exigida pela Instituição de Ensino Superior

1	2	3	4	5

p) Me senti/sinto culpada por não ter tempo suficiente para dedicar a família devido as obrigações acadêmicas

1	2	3	4	5

q) Tive minha capacidade intelectual questionada por ser mulher

1	2	3	4	5

r) Tive minha capacidade de liderança questionada por ser estereotipada como um ser guiado por sentimentos e intuições

1	2	3	4	5

s) Precisei assumir uma postura masculina para poder mostrar autoridade e adquirir respeito por parte dos meus alunos

1	2	3	4	5

t) Precisei mudar meu comportamento para ser aceita no meu ambiente de trabalho

1	2	3	4	5

u) Já sofri algum tipo de discriminação por enquanto docente por ser mulher

1	2	3	4	5

v) Já tive alunos que questionaram minha capacidade enquanto docente

1	2	3	4	5

w) Já tive colegas homens que questionaram minha competência enquanto docente

1	2	3	4	5

2. Considerando sua experiência no ambiente acadêmico, descreva, alguma situação constrangedora que tenha vivenciado ou presenciado.

APÊNDICE B – Termo de Consentimento



Universidade Federal da Paraíba
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Finanças e Contabilidade



Termo de Consentimento

Prezada Senhora,

Essa pesquisa visa subsidiar o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) que tem como objetivo averiguar os aspectos do ambiente de atuação das docentes do curso de Ciências Contábeis ofertado por Instituições de Ensino Superior (IES).

Considerando que fui informada do objetivo e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação, dos procedimentos e riscos decorrentes deste estudo, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados com finalidade exclusivamente científica, sobretudo para desenvolvimento do TCC da aluna Fernanda Borges de Miranda.

Caso decida não participar do estudo, fui informada que posso desistir de participar a qualquer momento da pesquisa, bastando que informe minha decisão às pesquisadoras.

() SIM

() NÃO



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 Participação das docentes no curso de Ciências Contábeis: uma análise à luz da Teoria de Bourdieu.

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): Fernanda Borges de Miranda

AUTORIZAÇÃO PARA DEPÓSITO DA MONOGRAFIA

Eu, Professor Edmery Tanques Barbosa, autorizo o depósito da monografia do aluno Fernanda Borges de Miranda, matrícula 11329063. 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 julho de 2018

Professor(a): Edmery Tanques Barbosa