



Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Centro de Ciências Sociais

Faculdade de Administração e Finanças

Paloma Rodriguez Brederode

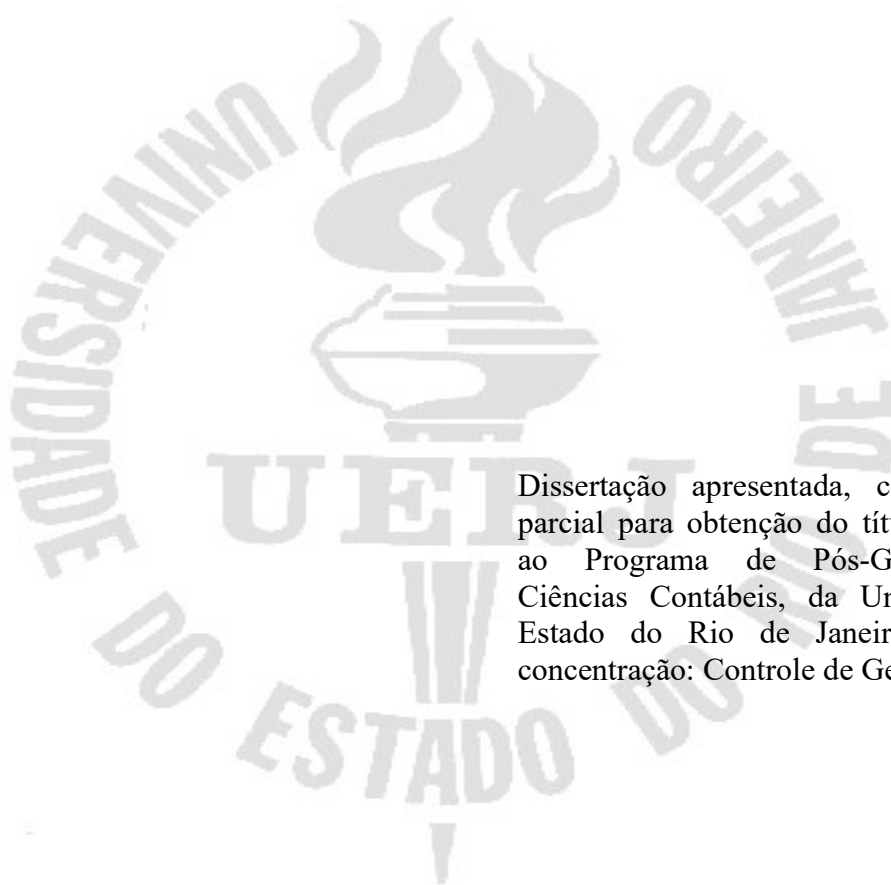
**O desenvolvimento da carreira das egressas do mestrado em Ciências
Contábeis do Rio de Janeiro: uma análise das barreiras enfrentadas**

Rio de Janeiro

2020

Paloma Rodriguez Brederode

O desenvolvimento da carreira das egressas do mestrado em Ciências Contábeis do Rio de Janeiro: uma análise das barreiras enfrentadas



Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Controle de Gestão.

Orientadora: Prof.^a. Dr.^a Renata Geórgia Motta Kurtz

Rio de Janeiro

2020

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ/REDE SIRIUS/BIBLIOTECA CCS/B

B831 Brederode, Paloma Rodriguez.
O desenvolvimento da carreira das egressas do mestrado em Ciências Contábeis do Rio de Janeiro: uma análise das barreiras enfrentadas / Paloma Rodriguez Brederode.– 2020.
127 f.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Renata Geórgia Motta Kurtz.
Dissertação (mestrado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Administração e Finanças.
Bibliografia: f.112-121.

1. Contadores – Formação profissional – Teses. 2. Carreiras – Brasil – Teses. 3. Mulheres – Mercado de trabalho – Brasil – Teses. I. Kurtz, Renata Geórgia Motta. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Administração e Finanças. III. Título.

CDU 657.1.09(81)

Bibliotecária: Luciana Zöhler CRB7/5643

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação.

Assinatura

Data

Paloma Rodriguez Brederode

O desenvolvimento da carreira das egressas do mestrado em Ciências Contábeis do Rio de Janeiro: uma análise das barreiras enfrentadas

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Finanças, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Controle de Gestão.

Aprovada em 24/03/2020

Banca Examinadora:

Prof. Dra. Renata Geórgia Motta Kurtz (Orientadora)
Faculdade de Administração e Finanças - UERJ

Prof. Dra. Tânia Maria de Oliveira Almeida Gouveia
Faculdade de Administração e Finanças - UERJ

Prof. Dra. Zaina Said El Hajj
Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ

Rio de Janeiro

2020

DEDICATÓRIA

Aos meus avós, pois sem eles eu não teria formação alguma; A minha mãe, por toda criação, moldar quem eu sou e pela eterna torcida; Ao meu marido Guilherme, maior incentivador e parceiro que alguém pode ter. E a Pérola, que esteve comigo em todos os momentos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu marido, Guilherme, que esteve sempre ao meu lado me apoiando e incentivando a enfrentar cada etapa desta trajetória e que não mediu esforços para me ajudar sempre que precisei. É tão companheiro que foi também colega de mestrado!

Agradeço aos meus avós e mãe, por terem formado o meu caráter, quem eu sou. Por terem me proporcionado estudo e tudo que eu precisei para que pudesse estar aqui hoje.

Agradeço ao meu irmão, tios e primo por todo apoio, amor, carinho e compreensão nos momentos de ausência e por acreditarem em mim.

Agradeço aos amigos do mestrado pelos momentos bons e ruins vividos e compartilhados durante os 24 meses da nossa jornada junta.

Agradeço à equipe da secretaria pelo cordial e bom atendimento de sempre e em especial ao Francisco por ser uma pessoa tão solícita, estar sempre de bem com a vida e disposto a ajudar a todos.

Agradeço aos professores do mestrado que contribuíram para minha formação e enriquecimento intelectual, em especial a minha professora orientadora Dr.^a Renata Kurtz, o exemplo de professora que quero ser: paciente, amiga, que me incentivou, me deu forças e me entendeu quando eu mais precisei.

Agradeço à Professora Dr.^a Tânia Almeida pela sugestão do tema, por ter aceitado fazer parte da minha banca, por contribuir para melhoria, aperfeiçoamento deste estudo e pelas aulas que fizeram com que eu me encantasse pela metodologia qualitativa.

Agradeço à Professora Dr.^a. Zaina Said El Hajj, por ter aceitado meu convite e por todas as contribuições à minha pesquisa.

Meu agradecimento também para as mulheres que aceitaram fazer parte dessa pesquisa as quais me receberam tão bem em seus lares, seus trabalhos e que contribuíram para o desenvolvimento desta pesquisa abrindo seus corações e contando suas lindas histórias as quais compartilho aqui.

Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes.

Martin Luther King

RESUMO

BREDERODE, Paloma Rodriguez. *O desenvolvimento da carreira das egressas do mestrado em Ciências Contábeis do Rio de Janeiro: Uma análise das barreiras enfrentadas*, 2020.127f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

O objetivo principal desta pesquisa é investigar, por meio de entrevistas semiestruturadas, a trajetória profissional, a curto prazo, da conclusão do mestrado em Ciências Contábeis na carreira de mulheres egressas de dois programas de pós-graduação stricto sensu do Município do Rio de Janeiro (UERJ e UFRJ) por meio da perspectiva das próprias entrevistadas. Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas com caráter biográfico. As entrevistadas foram escolhidas entre os dois programas de mestrados acadêmicos públicos referências no estado do Rio de Janeiro sendo eles a Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ e Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ. Considerando a subjetividade inerente ao problema de pesquisa, o percurso metodológico desenvolvido é de cunho qualitativo. Por meio das histórias orais objetivou-se a construção do conhecimento, de modo a se perceber a visão do sujeito sobre si e os fatos sociais, a partir de sua capacidade de análise. Os resultados obtidos mostraram que as mulheres vêm conseguindo alcançar cargos mais altos e ter maiores oportunidades em várias áreas da contabilidade, mas que, entretanto, diversas barreiras ainda persistem, não sendo notadas, algumas vezes, nem mesmo pelas entrevistadas. Como fator principal para a ocorrência deste fenômeno foi encontrada influência direta da maternidade na carreira das entrevistadas.

Palavras-chave: Contabilidade. Gênero. Mulheres. Barreiras. Educação continuada.

ABSTRACT

BREDERODE, Paloma Rodriguez. *The career Development of the graduates of the Master of Science in Accounting in Rio de Janeiro: an analysis of the barriers faced*. 127f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

The main objective of this research is to investigate, through semi-structured interviews, the professional trajectory, in the short term, of the conclusion of the master's degree in Accounting in the career of women graduating from two stricto sensu graduate programs in the Municipality of Rio de Janeiro (UERJ and UFRJ) from the perspective of the interviewees themselves. For data collection, interviews were performed with a biographical character. The interviewees were chosen from among the two public academic master's degree programs in the state of Rio de Janeiro, namely the State University of Rio de Janeiro - UERJ and the Federal University of Rio de Janeiro - UFRJ. Considering the subjectivity inherent to the research problem, the methodological path developed is of a qualitative nature. Through oral histories, the construction of knowledge was aimed at, in order to perceive the subject's view of himself and social facts, based on his analysis capacity. The results obtained showed that women have been able to reach higher positions and have greater opportunities in several areas of accounting, but that, however, several barriers still persist, not being noticed, sometimes, even by the interviewees. As the main factor for the occurrence of this phenomenon, the direct influence of motherhood was found in the interviewees' career.

Keywords: Accounting. Gender. Women. Barriers. Continuing Education.

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO.....	9
1	REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
1.1	Carreiras e Gênero: uma perspectiva sociológica.....	13
1.1.1	<u>Estereótipos de gênero.....</u>	15
1.1.2	<u>Carreiras femininas e carreiras masculinas.....</u>	17
1.1.3	<u>Uma barreira chamada <i>Glass Ceiling</i>: a metáfora do teto de vidro.....</u>	18
1.2	Carreira na Contabilidade.....	22
1.2.1	<u>Carreira das Mulheres na Contabilidade.....</u>	23
1.2.1.1	<u>Carreira Acadêmica e Carreira Empresarial.....</u>	25
1.2.2	<u>Influência do gênero na prática contábil – Os estereótipos se confirmam?.....</u>	27
1.3	O Mestrado como forma de educação continuada na trajetória das contadoras.....	29
2	METODOLOGIA.....	33
2.1	Natureza da Pesquisa.....	33
2.2	História Oral.....	34
2.3	Seleção dos sujeitos.....	39
2.4	Coleta de Dados e Entrevista.....	40
2.5	Análise dos Dados.....	42
2.6	Limitações do Método.....	44
3	RESULTADOS.....	46
3.1	Dados Demográficos das Entrevistadas.....	47
3.1.1	<u>Elisa.....</u>	47
3.1.2	<u>Marcela.....</u>	48
3.1.3	<u>Marina.....</u>	49
3.1.4	<u>Helena.....</u>	49
3.1.5	<u>Antônia.....</u>	50
3.1.6	<u>Letícia.....</u>	51
3.1.7	<u>Denise.....</u>	51
3.2	Formação da Identidade e rompimento de barreiras.....	52
3.2.1	<u>Estrutura familiar e origem socioeconômica como um fator para romper barreiras.....</u>	52
3.2.2	<u>As referências femininas e a escolha pela carreira contábil.....</u>	57
3.3	Trajетória profissional antes e após o mestrado.....	65
3.3.1	<u>O interesse pelo mestrado durante a trajetória profissional.....</u>	65
3.3.2	<u>A influência do mestrado na trajetória profissional: o que mudou?.....</u>	76
3.4	Barreiras no ambiente de trabalho.....	85
3.4.1	<u>Estereótipos.....</u>	85
3.4.2	<u><i>Glass Ceiling</i>.....</u>	89
3.4.3	<u>Maternidade vista como uma barreira.....</u>	93
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	107
	REFERÊNCIAS.....	112
	APÊNDICE A – Roteiro de entrevista semiestruturado.....	122
	APÊNDICE B – Termo de Consentimento: Entrevista.....	127

INTRODUÇÃO

A despeito de a área Contábil ser uma antiga profissão, o ingresso das mulheres na carreira contábil é relativamente recente. As mulheres ao longo do tempo enfrentaram e ainda têm enfrentado diversos desafios, desde restrições legais ao ingresso na carreira às barreiras culturais.

No Brasil, somente após sessenta anos da criação do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), em 2006, uma mulher, Maria Clara Cavalcante Bugarim, alcançou o cargo máximo da profissão contábil brasileira, a de presidenta do Conselho. E já em suas primeiras palavras no cargo, Maria Clara chama a atenção para a baixa representatividade feminina nos quadros da instituição e para o fato de as mulheres serem apenas 35% dos contribuintes do conselho de classe. Ainda segundo a presidenta, entre os desafios de sua gestão estão a busca pela valorização da mulher e o impulsionamento do programa de educação continuada (JORNAL DO CFC, 2006).

A título de exemplo, dentro da carreira acadêmica, no mais alto escalão das faculdades de negócios há uma predominância de homens, e conseqüentemente, são estes a decidirem as promoções para cargos acadêmicos seniores. Nos Estados Unidos, apenas um a cada cinco professores que ganharam estabilidade profissional são mulheres. E entre as melhores escolas de negócios, onde os padrões de posse e promoção são os mais exigentes, as mulheres compreendem uma proporção ainda menor de professores titulares (TREVINO; BALKIN; GOMEZ-MEJIA, 2017).

A desigualdade também é presente fora da academia, sendo evidenciada, sobretudo em Ciências Contábeis conforme aponta o estudo de Silva, Magro e Silva (2016), o qual demonstra que os homens são maioria nos departamentos de contabilidade de grandes empresas assim como as profissões de auditor e contador ressaltando que também são eles quem possuem os salários mais altos.

Embora o número de mulheres no ambiente contábil tenha crescido nos últimos anos, principalmente devido ao aumento da entrada de mulheres nos cursos de graduação, ainda assim, a maioria ainda está nas atividades de assistente contábil, que são menos remuneradas que as posições de gerência, liderança e auditoria ou então estão dispostas a aceitar um salário mais baixo ou diminuição de carga horária tendo em vista a responsabilização sobre a vida familiar que colocam sobre si mesmas. (SIQUEIRA *et al.*, 2013; CASA NOVA, 2012; HAYNES, 2008a).

Souza, Voese e Abbas (2015) apontam que apesar do movimento em direção à igualdade de direitos das mulheres, na contabilidade, elas ainda enfrentam barreiras quanto à progressão de carreira. Uma dessas barreiras, o chamado *Glass Ceiling*, que pode ser traduzido como teto de vidro, é uma abordagem teórica que tem “sido utilizada internacionalmente para explicar a ocorrência de barreiras que dificultam e até mesmo impedem o crescimento profissional e geram desigualdades salariais entre homens e mulheres que desempenham funções similares” (SILVA, MAGRO E SILVA, p. 447, 2016).

Tais achados estão em linha com o estudo de Bruschini (2007) que menciona que no Brasil persiste a diferença salarial entre os sexos em todas as carreiras, e que isso ocorre de forma mais acentuada entre os com maior grau de escolaridade.

Sobre a escolaridade, em sua tese, Brown (2017) aponta que nos Estados Unidos apesar de algumas mulheres possuírem o título de mestra, elas tiveram pouca progressão na carreira quanto a avançar para os cargos de nível executivo de negócios. Entretanto, para Bruschini (2007) o aumento dos níveis de escolaridade permitiu que as mulheres tivessem a chance de ocupar níveis mais altos dentro das empresas e acesso a profissões mais valorizadas e consideradas masculinas.

Considerando, então, a persistência da desigualdade de gênero na academia e no mercado de trabalho em geral, esta pesquisa busca investigar se o mestrado pode ser uma alternativa para a quebra dessas barreiras, respondendo à seguinte pergunta: Como se deu a trajetória profissional das egressas do mestrado em Ciências Contábeis de instituições públicas de ensino no município do Rio de Janeiro?

O objetivo principal, portanto, foi investigar, por meio de entrevistas semiestruturadas, a trajetória profissional, a curto prazo, da conclusão do mestrado em Ciências Contábeis na carreira de mulheres egressas de dois programas de pós-graduação stricto sensu do Município do Rio de Janeiro (UERJ e UFRJ) por meio da perspectiva das próprias entrevistadas.

Para alcançar o objetivo principal, os seguintes objetivos secundários foram definidos:

- i) identificar as mudanças (caso tenham ocorrido) na vida profissional das pesquisadas após a conclusão do mestrado;
- ii) investigar se o fator gênero influenciou ou não na carreira das contadoras pesquisadas.

O público pesquisado é composto por egressas dos programas de mestrado acadêmico em Ciências Contábeis do estado do Rio de Janeiro e que tenham concluído o mestrado até 2018. Portanto, como delimitação, este estudo não incluiu mestres do gênero masculino; egressos de outros programas de pós-graduação que não sejam de Mestrados acadêmicos e que não sejam em Ciências Contábeis; bem como de outros municípios além do Rio de Janeiro. Também foram entrevistadas somente egressas que não estejam inscritas em programas de doutorado ou o tenham concluído, uma vez que se objetiva nesta pesquisa avaliar o impacto, a curto prazo, somente do mestrado, portanto, outro grau de escolaridade poderia influenciar nos resultados.

Quanto ao recorte de gênero, tal pesquisa se justifica com relação ao âmbito profissional, pela necessidade de se debater o fenômeno estudado, considerando: a inserção tardia da mulher nesta área de atuação (LEHMAN, 1992), o quantitativo inferior de mulheres ao de homens em altos cargos na profissão (SIQUEIRA *et al.*, 2013), e barreiras enfrentadas pelas mulheres no Brasil (SILVA, MAGRO E SILVA, 2016).

Já na seara acadêmica e científica, tal investigação tem importância e precisa ser mais aprofundada, tendo em vista que as pesquisas sobre gênero dentro da contabilidade ainda são bastante incipientes (TREVINO; BALKIN; GOMEZ-MEJIA, 2017). Assim como os estudos que analisam a inserção e permanência da mulher na academia mais especificamente em áreas que, historicamente, não são associadas à presença feminina, como as áreas de Economia, Administração e Contabilidade (CASA NOVA, 2012).

Com relação à educação continuada, dentre todas as formas que ela pode ser alcançada, foi escolhido o mestrado tendo em vista o estudo de Bruschini (2007) que expõe que as diferenças de gênero são diretamente proporcionais ao aumento de escolaridade. Dessa forma, selecionou-se para o estudo a opção de aumento de instrução com média duração (tendo em vista que, atualmente, leva-se 2 anos para a conclusão do mestrado), a fim de alcançar compatibilidade entre os anos dedicados à especialização e os anos dedicados à carreira após a obtenção do título. Assim, foi definido, portanto, como campo de investigação o Mestrado Acadêmico cuja conclusão tenha se dado em 2017 ou 2018, objetivando a busca de dados recentes.

As entrevistadas foram escolhidas entre os dois programas de mestrados acadêmicos públicos referências no estado do Rio de Janeiro sendo eles a Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ e Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.

A relevância desta pesquisa repousa sobre dois aspectos principais: 1) o panorama atual da literatura de gênero e mercado de trabalho, que ainda oferece muitas possibilidades

de pesquisa, principalmente no campo da ciência contábil (SILVA, 2019; SIQUEIRA *et al.*, 2013; BROWN, 2017); e 2) que estudos semelhantes foram realizados em outros estados mas que a realidade do Rio de Janeiro, uma das maiores capitais do país, ainda é desconhecida(CASA NOVA, 2012).

1 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico se divide em três tópicos:

- 1) Carreiras e Gênero: uma perspectiva sociológica;
- 2) Carreira na Contabilidade;
- 3) O Mestrado como educação continuada na trajetória das contadoras

Estes tópicos abordam ainda os seguintes assuntos: estereótipos de gênero; Carreiras femininas e carreiras masculinas; uma barreira chamada *Glass Ceiling*: a metáfora do teto de vidro; carreira das mulheres na contabilidade; influência do gênero na prática contábil.

1.1 Carreiras e Gênero: uma perspectiva sociológica

A visão adotada sobre carreira neste trabalho é de que a carreira é um fenômeno individual, mas também social (GUNZ; PEIPERL, 2007), visto que as carreiras não se desenvolvem no vácuo, e sim inseridas em um contexto histórico, social, cultural e político. Conforme Deluca, Oliveira e Chiesa (2016, p. 472), as carreiras podem ser definidas como “uma trajetória retrospectiva e projetada, dinâmica e mutável, de um indivíduo ou coletividade, revelando negociações entre objetividades e subjetividades”.

Sob a perspectiva sociológica, o entendimento é de que as trajetórias de carreiras são orientadas por aspectos sociais, culturais, organizacionais e institucionais (MOORE; GUNZ; HALL, 2007). Um aspecto relevante para o desenvolvimento das carreiras é o gênero. O conceito de sexo é amplamente essencialista em relação à diferença biológica entre homem e mulher, enquanto o gênero é amplamente aceito por ser socialmente construído e composto por concepções sociais e culturais de masculinidade e feminilidade. Várias teorias se apresentam para explicar as relações entre mulheres e homens que ocorrem de forma desiguais e em diferentes contextos (CASA NOVA, 2012; HAYNES, 2017;).

Malach-Pines e Kaspi-Baruch (2008) abordam a influência da cultura e do gênero na escolha de carreira, na área de administração, entre homens e mulheres estudantes de MBA em Israel, EUA, Reino Unido, Turquia, Chipre, Hungria e Índia. Apontam as autoras que duas categorias de teorias são relevantes para a compreensão do papel do gênero na

escolha de uma carreira: (1) teorias biológicas que veem essas diferenças como inatas; e (2) teorias sociais que as veem como socialmente determinadas e mutáveis.

Entre as teorias biológicas, a mais relevante para a escolha de carreira é a teoria da evolução, que argumenta que, durante milhares de anos, homens e mulheres fizeram trabalhos diferentes e, como resultado, desenvolveram habilidades diferentes. Como resultado, os homens modernos tendem a se colocar em hierarquias, enquanto as mulheres tendem a se interessar mais por cooperação, conexões e redes. Com base nessa teoria, pode-se esperar que os homens sejam “naturalmente” mais interessados e mais adequados às funções de gerenciamento do que as mulheres (BUSS; SCHMITT, 1993).

Assim, os corpos de homens e mulheres, por serem biologicamente e anatomicamente diferentes, definiriam rígidos papéis de gênero e de vivência da sexualidade. Tão logo, segundo essa teoria, as mulheres seriam mães por excelência, portadoras de um instinto materno, e os homens seriam viris, proativos, devendo sustentar o lar (DE TILIO, 2014).

Já entre as teorias sociais, de acordo com a teoria da construção social, a realidade, incluindo o gênero, é socialmente construído. Assim sendo, pode-se esperar que as diferenças culturais associadas à escolha de uma carreira gerencial sejam maiores que as diferenças de gênero. Na mesma linha, a teoria do papel social foca nas forças sociais como normas, estereótipos e papéis de gênero. Com base nessa teoria, as diferenças de gênero são o resultado de diferentes papéis aprendidos (MALACH-PINES; KASPI-BARUCH, 2008).

A teoria sociocultural, também chamada teoria da estrutura social ou teoria do papel social, foi proposta por Alice H. Eagly e Wendy Wood. Em resumo, essa teoria argumenta que as diferenças sexuais e as semelhanças no comportamento refletem as crenças de papéis de gênero que, por sua vez, representam as percepções das pessoas sobre os papéis sociais de homens e mulheres na sociedade em que vivem (EAGLY; WOOD, 2012).

A Teoria do Papel Social tem como pressuposto que o papel da mulher é socialmente determinado. Nesse sentido, críticos têm com ponto central o questionamento sobre o desenvolvimento da educação da mulher e do homem, uma vez que, nesta teoria, enquanto meninos correm e gritam em brincadeiras agressivas e de disputa, meninas devem se comportar, brincar de casinha e fazer comida (CASA NOVA, 2012).

Essa teoria é aprofundada no contexto da pesquisa científica pelo fenômeno conhecido como *glass ceiling* (teto de vidro). O *glass ceiling* representa as várias barreiras simbólicas, impostas sutilmente, mas suficientemente fortes para impossibilitar a ascensão de mulheres aos mais altos postos da hierarquia (JACKSON; O'CALLAGHAN, 2009). O

conceito, *glass ceiling* passou a ser adotado na literatura após 1986, quando escritores do *Wall Street Journal* descreveram a metáfora do teto de vidro (WEYER, 2007).

E este conceito é congruente com a análise de Silva (2016), que demonstrou que este fenômeno está presente nas interações cotidianas, por meio de processos de sexualização e racialização enfrentados durante a trajetória acadêmica de mulheres negras, em contabilidade, no Brasil.

Ao analisar os processos discriminatórios de gênero, Acker (1990, 2012) aponta que a desigualdade e a exclusão de mulheres no trabalho são resultantes de quatro processos: i) formação da estrutura organizacional, responsável por fortalecer a divisão de gênero e as práticas que fortificam as divisões entre o trabalho e a família, além de gerar padrões de gênero para profissões, salários, hierarquias e poder; ii) as interações sociais do dia a dia, que reforçam as relações de dominação/subordinação entre os homens e as mulheres; iii) a identidade individual, por onde se manifestam as características e comportamentos que colocam determinadas pessoas a certos grupos de pertencimento, fortalecendo assim alguns estereótipos; iv) a cultura organizacional, que cria símbolos e estereótipos que expressam e revigoram a segregação de gênero.

1.1.1 Estereótipos de gênero

Ainda com relação aos processos discriminatórios de gênero, os estereótipos, surgem como resultado de um processo que atribui às mulheres características como fragilidade, emoção e irracionalidade, e conseqüentemente um papel social inferior. No sentido oposto, é atribuído aos homens racionalidade e a força (CHIES, 2010).

Von Hippel, Sekaquaptewa e Mcfarlane (2015) demonstram que a estereotipação de mulheres leva a atitudes negativas e intenções de pedidos de demissão, devido aos efeitos da percepção de que a identidade de gênero de uma pessoa é incompatível com a sua identidade de trabalho. Os resultados deste estudo mostraram que, na medida em que as mulheres experimentavam a estereotipação em seu ambiente de trabalho, havia uma diminuição do bem-estar, assim como uma menor propensão em recomendar seu campo de trabalho a outras mulheres.

A teoria do papel social fornece uma estrutura para entender esse conflito que as mulheres podem experimentar entre suas identidades feminina e profissional. De acordo

com a teoria do papel social, espera-se que as mulheres cumpram um papel comunitário na sociedade, engajando-se em cuidados e outros comportamentos interpessoais facilitadores. Por outro lado, espera-se que os homens cumpram um papel agêntico, participando de comportamentos assertivos e dominantes (EAGLY; WOOD, 2016).

Essas expectativas contrastantes de papéis também existem na força de trabalho, com a consequência de que homens e mulheres são mais propensos a serem valorizados em profissões que exijam as habilidades prescritas por sua função de gênero (por exemplo, mulheres em profissões de cuidado, como enfermagem; homens em funções de liderança, como gerente). De fato, acredita-se que os papéis de gênero se incorporam no local de trabalho, fazendo com que as pessoas tenham expectativas diferentes de homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo (GUTEK; MORASCH, 1982).

Como consequência, as mulheres que trabalham em áreas dominadas por homens, como finanças, podem experimentar conflitos entre o papel prescrito pelos papéis de gênero que exigem delas comportamentos comunitários e deles cujas demandas são por comportamentos agênticos. Assim, as mulheres que sentem uma ameaça estereotipada no campo das finanças podem responder separando a identidade feminina socialmente construída (por exemplo, ser educada, gentil e atenciosa) com sua identidade de trabalho (por exemplo, ser profissional e racional). Dessa maneira, as mulheres que experimentam ameaças estereotipadas podem responder diferenciando seu eu feminino (pessoal) e o seu eu profissional (VON HIPPEL; SEKAQUAPTEWA; MCFARLANE, 2015).

O trabalho de Von Hippel *et al.* (2011) traz evidências sugerindo que as mulheres que trabalham em áreas dominadas por homens podem realmente adotar essa dupla abordagem. Especificamente, isto pode ocorrer com as mulheres que percebem a ameaça dos estereótipos. Esses efeitos também surgiram com indicadores explícitos de separação de identidades, em que as mulheres que percebiam que estavam sendo estereotipadas no trabalho sentiram que seu eu e o feminino estavam em conflito, e relataram que precisavam alternar entre esses dois lados. Enquanto, as mulheres que não se sentiam estereotipadas no trabalho relataram que esses dois aspectos de sua identidade estavam integrados entre si.

Aspectos culturais e estruturais, no mercado de trabalho, demarcam o papel de homens e mulheres. Esta estereotipação assume formas de divisão sexual do trabalho, por meio da presunção de que existem atitudes femininas e masculinas (KMEC; MCDONALD; TRIMBLE, 2010).

1.1.2 Carreiras femininas e carreiras masculinas

A criação de profissões específicas para as mulheres (como por exemplo: costureira, babá, tecedeira etc.) aconteceu em meio às transformações sociais dos séculos XIX e XX, levando as mulheres ao mercado de trabalho assalariado. Diante disso, certas profissões, até hoje, possuem uma maior porcentagem de mulheres do que de homens, portanto, podem ser consideradas estereotipadas como femininas (CHIES, 2010).

Entretanto, muitas mulheres têm cada vez mais ocupado profissões consideradas masculinas e assim vêm alcançando melhores remunerações. Assim, mesmo que passem por empecilhos, elas tendem a ter suas carreiras mais valorizadas. Tais empecilhos são diferentes daqueles enfrentados em profissões não estereotipadas, e obviamente isto afeta a ascensão profissional das mulheres (MARTIN; BARNARD, 2013). Entretanto, Barros e Mourão (2018) apontam que as carreiras masculinas possuem melhores salários e prestígio e que as mulheres nessas carreiras ganham menos do que os homens.

Para manter um status privilegiado, as profissões historicamente controlam estrategicamente o mercado em especialização profissional. Kirkham e Loft (1993) foram os primeiros a identificar que essas estratégias ajudaram a estabelecer uma identidade masculina para a profissão contábil há mais de 20 anos atrás. O trabalho destes autores revela que, no final do século XIX e início do século XX, no Reino Unido, a profissão contábil estabeleceu limites que se separavam das ocupações cada vez mais feminizadas de escriturário e guarda livros.

Além disto, é usual observar que mulheres que adentraram em carreiras consideradas masculinas tendo em vista os diversos desafios, acabam por mudar de área. E voltam a ocupar profissões “mais adequadas” para seu gênero e que permitem um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (MARTIN; BARNARD, 2013).

As pesquisas sobre gênero e carreira mais relevantes iniciaram-se na década de 90 e em uma avaliação sobre a educação das mulheres voltada para o mercado de trabalho nesta época, identificaram que as mulheres foram historicamente orientadas às funções domésticas, sob a perspectiva dos estereótipos de gênero. E que as mulheres estariam mais propensas aos trabalhos que se voltam a “cuidar do outro” e que, portanto, estariam naturalmente inclinadas às profissões como enfermagem ou magistério (TRONTO, 1997).

As mulheres que optam por carreiras tipicamente consideradas masculinas, além dos desafios de qualquer profissão ainda precisam vencer barreiras relacionadas a discriminação de gênero, e é isso que será abordado no tópico a seguir, *glass ceiling*.

1.1.3 Uma barreira chamada *Glass Ceiling*: a metáfora do teto de vidro

A categorização sexual e os estereótipos de gênero levam os tomadores de decisão a ver as mulheres como líderes menos capazes e competentes, enquanto o favoritismo em grupo leva os homens a preferir outros homens para promoções e compromissos de alto nível, um fenômeno denominado reprodução homo social (GLASS; COOK, 2016). Pressupostos estereotipados sobre as diferenças de gênero entre homens e mulheres dificultam as condições de as mulheres obterem a oportunidade de serem colocadas em posições sêniores e de liderança (DAVIS; MALDONADO, 2015).

Além das formas sutis de preconceito e discriminação, as mulheres são menos propensas do que os homens a terem acesso a “fortes redes profissionais, laços sociais com elites, suporte no local de trabalho e informações privilegiadas”. (MCGUIRE, 2002; TAYLOR, 2010). Nesse sentido o termo *glass ceiling*, em português “teto de vidro”, aparece como uma metáfora usada para caracterizar as barreiras que as mulheres encontram quando tentam avançar nas hierarquias gerenciais. O termo se originou na mídia popular (HYMOWITZ; SCHELLHARDT, 1986 *apud* POWELL; BUTTERFIELD, 2015) e rapidamente se espalhou pela literatura acadêmica.

Em um livro sobre o tema intitulado “*The Center for Creative Leadership, Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America’s Largest Corporations?*”, Morrison *et al.*(1987, p. 13), *apud* (POWELL; BUTTERFIELD, 2015) definiram o teto de vidro como “uma barreira transparente que impede as mulheres de se elevarem acima de um certo nível nas corporações”.

Os tetos de vidro são campo de exame pelos acadêmicos por várias razões. Primeiro, eles são “problemáticos” do ponto de vista da eficácia organizacional: é uma prática imprudente de recursos humanos para as organizações limitarem o conjunto de talentos que consideram para promoções dentro das fileiras gerenciais com base em uma característica pessoal irrelevante para o emprego, como o gênero. E, dessa forma, as organizações que limitam o número de candidatos para promoção de cargos de alta gerência parecem ter um desempenho pior e são menos eficazes para atrair e reter talentos. (POWELL; BUTTERFIELD, 2015).

As mulheres em altas posições contribuem positivamente para as organizações, mas permanecem pouco representadas nas posições de liderança corporativa. Embora os desafios enfrentados pelas mulheres sejam bem documentados, os fatores que contribuem

para a experiência e o sucesso das mulheres que superam o teto de vidro são menos investigados e compreendidos (GLASS; COOK, 2016).

Ainda sobre os fatores que tornam o teto de vidro discutível do ponto de vista da isonomia organizacional, o segundo motivo é porque as teorias organizacionais sugerem que os funcionários se preocupam com a “justiça processual” (ou seja, se os meios pelos quais o pessoal decisões são tomadas sobre eles são justas) e “justiça distributiva” (se os resultados decisões pessoais tomadas sobre eles são justas). E terceiro, os tetos de vidro são problemáticos do ponto de vista de gerenciamento de impressões. É importante que as organizações sejam vistas como justas em seus procedimentos e resultados de pessoal. As percepções de justiça influenciam na marca do empregador (um conceito de marketing estendido ao RH), que por sua vez influencia a atração e retenção de talentos (POWELL; BUTTERFIELD, 2015).

Martin e Cerdin (2014, p. 151) descreveram a marca do empregador como “o processo pelo qual os conceitos e técnicas de marca, marketing, comunicação e recursos humanos (são) aplicados externa e internamente para atrair, engajar e reter funcionários em potencial e existentes”. Em relação às promoções para os cargos de alta gerência, as mulheres percebem a existência de um teto de vidro que restringe seu avanço em maior medida do que os homens, com tais percepções contribuindo para menores percepções da justiça distributiva e maiores intenções de deixar o emprego (FOLEY *et al.*, 2002). Assim, a percepção de um teto de vidro para a desvantagem das mulheres pode ter impacto negativo no sucesso de uma organização em atrair, envolver e reter talentos gerenciais femininos, o que, por sua vez, restringe sua eficácia.

Powell e Butterfield (1994), pioneiros nesse tipo de pesquisa, se baseavam principalmente em teorias de discriminação sexual para discutir as decisões de promoção para cargos do Serviço Executivo Sênior do governo federal dos EUA. Desde então, muitos trabalhos acadêmicos têm sido realizados sobre discriminação, estereótipos e preconceitos. Já foram examinados processos, causas, expressões e impactos sociais, bem como formas de combater a discriminação, estereótipos e preconceitos. Além disso, a discriminação contra membros de grupos segregados com base em outros fatores além do sexo também foi examinada como raça, orientação sexual, idade, deficiência e personalidade. (POWELL; BUTTERFIELD, 2015)

Com o intuito de diminuir a desigualdade laboral, no final de 2003, a Noruega aprovou uma lei exigindo representação de 40% de cada gênero no conselho de empresas de responsabilidade limitada. O objetivo principal dessa reforma era aumentar a

representação de mulheres nas primeiras posições no setor corporativo e diminuir a disparidade de gênero nesse setor. As mulheres nomeadas para esses conselhos após a aprovação da lei eram notavelmente mais qualificadas do que seus predecessores em muitas dimensões, e a diferença de gênero nos conselhos caiu substancialmente. No entanto, não foram encontradas evidências sólidas de que a reforma tenha beneficiado um conjunto maior de mulheres empregadas nas empresas não sujeitas à cota. Além disso, a reforma não teve influência sobre mulheres também qualificadas, mas que não foram nomeadas para o conselho, ou seja, em outros níveis das organizações. Apesar disso, foram identificadas algumas melhorias no mercado de trabalho para mulheres jovens com pós-graduação em administração em seus estágios iniciais de carreira; no entanto, melhorias semelhantes para mulheres jovens com graduação em ciências também foram observadas, sugerindo que isso pode não ser devido à lei. No geral, sete anos após a entrada em vigor da política de cotas da diretoria, pode-se concluir que ela teve muito pouco impacto observável sobre as mulheres nos negócios, além do efeito direto sobre as mulheres que entraram nas salas de diretoria (BERTRAND *et al.*, 2014).

No estudo feito por Davis e Maldonado (2015), os resultados mostraram que, pelas perspectivas das mulheres, raça e gênero são fatores importantes para seu desenvolvimento como líderes na academia. Cinco temas foram gerados a partir de suas histórias. Em geral, a maioria descreveu como a interseção de raça e gênero afetava o desenvolvimento de sua carreira e o alcance de posições de liderança. Apesar das barreiras que encontraram, essas mulheres atuaram com habilidade em um ambiente onde predominam desigualdades, suposições negativas e dúvidas. Mesmo através da adversidade, eles cumpriram suas responsabilidades, mas geralmente em uma atmosfera em que precisam constantemente provar-se a si mesmas e aos outros.

Uma metáfora derivada do *Glass Ceiling* é a do penhasco de vidro ou *Glass Cliff*. Claramente, no entanto, a noção do penhasco de vidro é relevante para a análise da carreira porque seu impacto se estende para as mulheres que conseguiram romper o teto de vidro uma vez que *Glass Cliff* pode ser traduzido como “o fenômeno pelo qual as mulheres são mais propensas a serem promovidas a posições de risco” de acordo com Ryan e Haslam (2005), por isso o uso da expressão “penhasco”. Em parte, porque apenas recentemente as mulheres começaram a romper o teto de vidro em números razoáveis, há muito pouca pesquisa fornecendo evidências diretas de suas experiências em penhascos de vidro. No entanto, pesquisas explorando a trajetória das carreiras das mulheres do outro lado do teto

de vidro fornece evidências de que elas encontram uma série de problemas, muitos dos quais parecem derivar das limitadas oportunidades de liderança (RYAN; HASLAM, 2007).

Ryan e Haslam (2005, 2007) identificam vários mecanismos que podem contribuir para o fenômeno do *Glass Cliff*. Primeiro, as mulheres podem enfrentar menos concorrência dos homens por essas posições, pois esses candidatos concorrentes (que em sua maioria eram brancos e altamente qualificados) podem ver essas posições como muito arriscadas ou indesejáveis uma vez que possuem poder de escolha, não optam por esses cargos. As mulheres, por outro lado, podem ser mais propensas a aceitar tais posições por medo de que uma oportunidade equivalente possa não acontecer no futuro (RYAN; HASLAM, 2007).

Um segundo ponto a ser considerado é a existência de evidências de que as competências necessárias dos líderes podem ser específicas ao contexto e variar dependendo da saúde da empresa (EAGLY; KARAU, 2002). Especificamente, qualidades estereotipadas femininas - incluindo sensibilidade emocional, fortes habilidades interpessoais e um estilo de liderança colaborativo - podem ser mais valorizadas em tempos de crise (BRUCKMULLER; BRANSCOMBE, 2010), o que as tornam vulneráveis, mais uma vez, a essas posições. Tais qualidades também podem tornar as candidatas mais atraentes quando os tomadores de decisão percebem um emprego ou atribuição como risco particularmente alto ou desafiador. Finalmente, uma crise ou situação de alto risco pode motivar os tomadores de decisão a promover líderes não tradicionais, incluindo mulheres, para sinalizar aos principais interessados que a empresa está seguindo uma nova direção ousada (GLASS; COOK, 2016).

Enquanto a maioria das pesquisas sobre mulheres e liderança se concentra nas barreiras que limitam a mobilidade ascendente das mulheres nas organizações de trabalho, um pequeno, mas crescente grupo de trabalhos procura identificar as condições sob as quais essas barreiras podem ser superadas (GORMAN, 2005; RYAN; HASLAM, 2007). Avanços teóricos sugeriram que a promoção das mulheres para posições de liderança depende do desempenho da empresa. Especificamente, a teoria do penhasco de vidro prevê que as mulheres são mais propensas do que os homens a serem promovidas em empresas que estão lutando, em crise ou em risco de fracassar (RYAN; HASLAM, 2007).

Andrade (2012) investiga as dificuldades e as estratégias que mulheres em altos cargos executivos usaram para quebrar o *glass ceiling*. Entre as dificuldades é apontado que elas variam de acordo com o nível do cargo, por exemplo, cargos de diretoria e presidência são mais difíceis de romper do que cargos de gerência. E um segmento de mercado novo

em meio a rápida expansão pode ser um fator que contribui para que as mulheres rompam o “teto de vidro”. De tal modo, que mulheres que trabalhem nesses segmentos podem conseguir driblar certas barreiras.

Eagly e Karau (2002) sugeriram que o maior desafio para os estudiosos daqui para frente, é identificar maneiras pelas quais as organizações do setor privado podem ser incentivadas a agir mais como organizações do setor público a esse respeito, ou seja, mais igualitárias quanto ao gênero. Os autores defendem que não são mais necessárias explicações acadêmicas sobre os tetos de vidro. Em vez disso, é preciso mais trabalhos acadêmicos sobre maneiras de quebrar os tetos de vidro e, assim, melhorar a eficácia organizacional, bem como a justiça organizacional e o gerenciamento de impressões.

1.2 Carreira na Contabilidade

Em um estudo feito na Irlanda, Byrne, Willis e Burke (2012) identificaram que os estudantes que pretendem seguir uma carreira contábil consideram o prestígio e as recompensas financeiras mais importantes do que aqueles que não estão contemplando essa carreira. Os estudantes que não almejam a carreira contábil classificam o equilíbrio entre vida profissional e familiar, boa cidadania e autorrealização como mais importantes.

As mulheres, ao ingressarem na área contábil, também enfrentaram estereótipos e foram segregadas e postas em cargos marginalizados, com menor status, menos recompensas e tarefas rotineiras. Komori (2008, p. 510) escreve que: “A entrada de mulheres de fato ajudou a criar especialidades de gênero dentro da profissão, diferenciando auditoria e tributação em termos de status e efetivamente impedindo as mulheres de se envolverem em trabalhos de consultoria de alta potência”.

Lima, Miranda e Casa Nova (2018) ao estudarem a percepção dos profissionais sobre questões de gêneros na auditoria identificaram que tanto as mulheres quanto os homens percebem a auditoria como sendo uma atividade mais difícil para as mulheres, e embora as mulheres percebam que há uma desigualdade salarial com base no gênero, 90% dos homens também percebem.

1.2.1 Carreira das Mulheres na Contabilidade

A profissão contábil é historicamente masculina, uma vez que o desenvolvimento dos órgãos contábeis e da profissão contábil era exclusivamente dominado pelos homens. A história da contabilidade tem sido dominada pelos homens desde a era pré-cristã da civilização antiga até o século XX (LEHMAN, 1992). Assim o desenvolvimento da profissão se baseou na masculinidade em termos de ideologia, linguagem, definição, ênfase e contexto. E somente no século XX as mulheres começaram a fazer contribuições na área. Uma das pioneiras foi Helen Lowe que, em 1928, aos trinta anos, abriu sua empresa contábil. Ela foi uma das primeiras mulheres a se qualificar como contadora em Edimburgo, na Escócia, e administrou seus negócios por quase setenta anos, até sua morte, algumas semanas antes de completar cem anos (JEACLE, 2011).

Ainda no início dos anos 1990, Lehman (1992) chama a atenção para o fato de que práticas que restringem o acesso das mulheres à profissão contábil persistem desde o início dos anos 1900. No Reino Unido, as tentativas de admitir mulheres na contabilidade começaram no início do século XX. Lehman (1992) ainda acrescenta que os defensores da entrada das mulheres na contabilidade argumentaram que as mulheres eram seres humanos com todas as faculdades humanas e, portanto, capazes de somar dois com dois, em referência ao trabalho do contador. Como argumentos, ainda foram utilizados a precedência da entrada das mulheres na medicina em 1879 e o fato de que ninguém seria obrigado a consultar uma mulher para o trabalho.

Evidentemente, constata-se resistência à entrada das mulheres na profissão contábil. Entretanto, além dos argumentos de determinismo biológico, o fator social teve uma forte presença no debate. Argumentou-se que, como apenas as classes altas britânicas ingressavam nas profissões, e as mulheres britânicas de classe alta nunca precisaram trabalhar e apenas mulheres de classes mais baixas entrariam na profissão. A entrada de mulheres da classe mais pobre faria duas coisas: diminuir o status da profissão e aumentar a competição, diminuindo assim a remuneração para todos. Hierarquias socioeconômicas são uma segunda categoria de discriminação adotada por meio de uma variedade de práticas e tratamentos diferenciados. (LEHMAN, 1992).

Até a metade do século XX, as mulheres eram vistas de modo bastante depreciativo, sendo consideradas intelectualmente incapazes. Portanto, além da discriminação no mercado de trabalho ainda não conseguiam promoções, exceto se abrissem mão dos filhos e do casamento. Como nem todas estavam dispostas a abrir mão da vida pessoal, faziam

trabalhos considerados inferiores inclusive na área contábil. (HAYNES, 2008a) o que, de acordo com Byrne e Willis (2005), reforçou um dos estereótipos apontados anteriormente sobre o profissional contábil: de que o mesmo é do sexo masculino uma vez que era difícil o ingresso na carreira para as mulheres e, quando as mesmas o conseguiam, não possuíam visibilidade junto aos clientes e sociedade pois os cargos se restringiam a níveis mais baixos. Este estudo apontou ainda como consequência uma maior percepção negativa sobre a profissão contábil entre as mulheres.

Com relação à paternidade e à maternidade, pessoas que se tornam pais e mães são modificadas por este evento e por assumir uma nova responsabilidade juntamente com esse novo papel. Essa alteração da forma de ser e agir da pessoa acontece tanto em seus relacionamentos pessoais como nos profissionais. Mas, estudos mostram que as mulheres são mais afetadas pois desempenham um papel mais ativo na vida doméstica e familiar. Na contabilidade especificamente, mesmo que essas mulheres ocupem cargos de gerentes ou sócias, elas ainda enfrentam as desigualdades de gênero, como por exemplo a ausência de representatividade, comentários depreciativos, cultura institucional de longas horas, falta de compreensão nos momentos de assistência à infância (HAYNES, 2008b).

Nesse contexto, uma questão-chave é o fato de que as mulheres contadoras frequentemente parecem optar por um trabalho de meio período e com salários mais baixos ou outros acordos flexíveis de trabalho, incluindo interrupções na carreira objetivando à conciliação entre maternidade ou vida pessoal e a carreira contábil. Pesquisadoras feministas que escrevem sobre as diferenças entre os padrões de emprego contábil masculino e feminino e as diferenças relacionadas às opções de vida pessoal e trabalho mencionam várias “restrições estruturais” que limitam as oportunidades na carreira das mulheres bem como as opções que elas têm para participar do mercado de trabalho. As mulheres não podem fazer suas escolhas de vida livremente e sem receio de críticas, como por exemplo, optar por não ser mãe e ter como prioridade a carreira, uma vez que são “fortemente julgadas pela cultura do machismo, que têm um efeito excludente e podem levar a problemas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal” (GALLHOFER *et al.*, 2011).

As análises de Gallhofer *et al.* (2011) revelam que as mulheres contadoras que trabalhavam meio período ou tinham outros acordos flexíveis de trabalho pareciam ter feito suas escolhas de acordo como as preferências em relação à maternidade e ao emprego. Entretanto, nem sempre as mulheres podem escolher, pois há “restrições culturais” que

afetam suas escolhas de estilo de vida pessoal e profissional, ou seja, sofrem pressões para seguir um padrão que lhes é esperado devido ao gênero.

E apesar dos avanços em direção a uma maior igualdade de gênero, até hoje isso ainda é presente na profissão, como corroborou o trabalho de Souza, Voese e Abbas (2015), em que se verificou que as mulheres contadoras brasileiras ainda permanecem em níveis hierárquicos inferiores.

Windsor e Auyeung (2006) descobriram que as mulheres contadoras com crianças dependentes têm o avanço na carreira prejudicado. Em contraste, o avanço dos pais foi mais positivo e ocorreu mais rapidamente do que as mulheres. Isso sugere que as empresas de contabilidade devem ter políticas formais, como acordos de trabalho flexíveis e design de cargos apropriados para incentivar mais mães aos altos cargos.

A identidade das mulheres como mães e contadoras é definida de acordo com o ambiente social e cultural ao qual se inserem que geralmente influencia e cobra que as mulheres priorizem a maternidade à carreira bem como julga e discrimina aquelas que agem de forma diferente. Assim, ter que fazer escolhas entre a carreira na área contábil e a maternidade “dificulta a liberação da mulher destes estigmas e pode ser interpretado como mecanismo de opressão, o qual pode desencadear nas mulheres ansiedade, insegurança e falta de bem-estar” (HAYNES, 2008b).

1.2.1.1 Carreira Acadêmica e Carreira Empresarial

Embora a proporção de professores, mulheres e homens, em faculdades de negócios nos EUA tenha melhorado na última década, a maioria dos aumentos ocorreu nos cargos inferiores. Por exemplo, no período de 2013-2014, as mulheres representavam 30,6% do corpo docente, em comparação com 23,3% durante o ano de 2001-2002, de acordo com a *Association to Advance Collegiate Schools of Business* (AACSB). Em 2013-2014, a pesquisa apontou que as mulheres nas escolas de administração representavam 37,6% dos professores assistentes e 31,1% dos professores associados, mas apenas 19,3% dos professores titulares (AACSB, 2014).

Ou seja, as acadêmicas demoram mais para serem promovidas a um posto de titularidade e a um cargo de professor pleno. Ryazanova e Mcnamara (2019), analisando universidades europeias, mostram que a mobilidade durante a carreira acadêmica tem um

impacto positivo na produtividade acadêmica. A mobilidade pode influenciar a velocidade da promoção, fornecendo aos acadêmicos as experiências e capacidades desejadas pelos empregadores, além da produtividade da pesquisa. As descobertas apontam que a capacidade de se deslocar entre países está profundamente enraizada na questão de gênero, sendo menos provável que as professoras acessem a mobilidade internacional.

Barros e Silva (2019, p. 1) ao estudar as diferenças de gênero entre bolsistas produtividade encontraram que: “as mulheres se titulam mais tarde, demoram mais para ingressar no sistema de bolsas e seus filhos mais velhos têm média de idade maior. Além disso, na medida em que a carreira científica avança, o número de mulheres no sistema de bolsas decresce.”

Casa Nova (2014), ao entrevistar três das quatro professoras titulares, identificou que os motivos para o ingresso nessa carreira são diversos. Entre eles, necessidade financeira, dificuldades de conciliar o trabalho em empresa com os cursos de mestrado e doutorado, a vontade de contribuir com a formação de pessoas, a limitação das atividades empresariais, ou seja, ausência de inovação, e ainda a vontade de enfrentar desafios e o desenvolvimento profissional.

Ao comentarem sobre os desafios na sua trajetória acadêmica, as professoras entrevistadas pela autora destacam a dificuldade de “se fazerem ouvir em um ambiente predominantemente masculino, dificuldade de se imporem sem que sejam, pejorativamente, relacionadas a tensão pré-menstrual”, a adoção de um certo padrão de vestimentas para se “fazer de igual para igual”, pois o se vestir de maneira mais características das mulheres as desloca do grupo, então se “vestir como homem” é uma forma de se impor como profissional, entre tantas outras questões (CASA NOVA, 2014).

Entretanto, a partir da pouca evidência que existe na vida das pioneiras em contabilidade, é possível fazer pelo menos duas conclusões: que é uma preocupação em comum entre elas o envolvimento em causas feministas (redução de desigualdade dentro da profissão, organizações de lutas pelos direitos das mulheres etc.) assim como o interesse pela educação. Por exemplo, Helen Lowe, uma das primeiras mulheres a se formar em Ciências Contábeis na Escócia e abrir seu próprio escritório na área, também exerceu atividades de tutoria nos primeiros anos de sua prática (JEACLE, 2011). Assim como, uma das primeiras contadoras da Austrália, Mary Addison Hamilton, que também se envolveu em aulas de contabilidade cujos estudantes eram sexo masculino (COOPER, 2008). Por sua vez, a pioneira americana Jennie Palen seguiu uma carreira na educação após sua aposentadoria (SPRUILL; WOOTTON, 1995).

Mesmo em ambientes de trabalho onde há um compromisso em promover a igualdade de gêneros, estes ainda se mostram ineficientes. As maiores empresas de auditoria e contabilidade, conhecidas como Big Four, adotaram uma iniciativa de trabalho flexível que foi desenvolvida com o objetivo de criar o melhor local de trabalho profissional para as mulheres, projetada especificamente para melhorar a progressão e retenção de mulheres nos níveis sêniores. Entretanto, a iniciativa que foi projetada para desafiar o status foi, na prática, traduzida em um mecanismo que realmente reforçou as barreiras de gênero (KORNBERGER; CARTER; ROSS-SMITH, 2010).

1.2.2 Influência do gênero na prática contábil

A teoria feminista na contabilidade ampliou o escopo das desigualdades abordadas, “trazendo uma gama mais ampla de vozes marginalizadas de diversos grupos minoritários” não só com relação ao gênero, mas também raça, idade e estado civil (COOPER, 1992). A teoria feminista também permite novas formas de evocar mudanças (DILLARD; REYNOLDS, 2008), fornecendo uma base para novas ideias e possibilidades aprimoradas para avançar e transformar o sistema (LEHMAN, 2012).

Preservando a ênfase da economia política para a análise feminista, Gallhofer (1992) preocupou-se com o ofuscamento de alguns escritos feministas, nos quais era possível observar uma abundância do feminismo de elite e uma simplificação e abstração perigosa diante da severidade e diversidade dos problemas impostos às mulheres em todo o mundo. Nesse sentido, a autora destaca que desafiar os privilégios de certos grupos implica consequências e ativismo, como a redistribuição de riqueza e o "envolvimento ativo em ações políticas como parte da história ou parte integrante das possibilidades do feminismo" (GALLHOFER, 1992, p. 53).

O feminismo, definido como oposição à subordinação social, pessoal ou econômica por causa do sexo, parece ser uma meta essencial de uma sociedade justa. No entanto, um olhar minucioso dentro da literatura contábil tradicional e para as associações profissionais mostra pouca referência feminista (LEHMANN, 2012). Visão esta corroborada por Fraser (2010), que retrata as mudanças ocorridas na academia em História, Economia, estudos jurídicos e outras “disciplinas irmãs” da contabilidade e ressalta a importância da pesquisa de gênero e feminista (LEHMAN, 2012).

Na literatura contábil, bem como em outras disciplinas, as pesquisas continuam refletindo a relação binária de gênero, embora existam distinções dentro e entre categorias de homens e mulheres. No contexto contábil, essa potencial combinação de diferenças de sexo com identidades e papéis de gênero relata a influência em diferentes práticas da carreira em contabilidade, como a elaboração dos relatórios corporativos, tendo implicações na qualidade da informação contábil (FRANCIS *et al.*, 2015; SIBONI *et al.*, 2016), entre eles, o gerenciamento de resultados e o conservadorismo (HO *et al.*, 2015; KRISHNAN; PARSONS, 2008; PENI; VÄHÄMAA, 2010; SIBONI *et al.*, 2016) e nos relatórios de auditoria (HARDIES; BREESCH; BRANSON, 2015; ITTONEN; PENI, 2012; ITTONEN; VÄHÄMAA; VÄHÄMAA, 2013; MONTENEGRO; BRAS, 2015).

Na prática dos relatórios corporativos, estudos apontam que as diferenças de gênero podem causar diferenças na qualidade dos ganhos, por meio do conservadorismo e da prática de gerenciamento de resultados e, na política dos relatórios, como a divulgação social e ambiental. Com relação à qualidade dos ganhos, a literatura de gênero sugere que as mulheres são menos agressivas e mais conservadoras que os homens (SIBONI *et al.*, 2016).

O efeito do gênero no conservadorismo contábil e no gerenciamento de resultados é baseado no fato de que as diferenças de gênero nas atitudes em relação ao risco apoiam a noção de que as mulheres são mais avessas ao risco que os homens. As mulheres são mais cautelosas que os homens no reconhecimento e mensuração de renda e ativos e exercem maior controle das boas notícias do que das más notícias (FRANCIS *et al.*, 2015; HO *et al.*, 2015).

Bernardi e Threadgill (2011) verificaram que conselhos administrativos com três ou mais mulheres tinham uma probabilidade significativamente maior de ter conflitos de diretrizes de interesse e códigos de conduta da empresa do que conselhos totalmente masculinos. Além disso, conselhos com diretoras tendem a usar mais medidas de desempenho não-financeiro (como inovação e responsabilidade social) para avaliar suas empresas do que seus colegas do sexo masculino.

Há pesquisas que apontam a influência do gênero nas práticas de auditoria (HARDIES; BREESCH; BRANSON, 2015; ITTONEN; PENI, 2012; MONTENEGRO; BRAS, 2015). O gênero pode afetar as práticas de auditoria por meio de seus efeitos na auditoria executada, eficiência (atraso do relatório de auditoria), honorários de auditoria e atitudes do auditor em relação aos riscos. O efeito do gênero nas práticas de auditoria pode ser considerado da perspectiva do auditor (lado da oferta) ou da gerência (lado da

demanda). Do ponto de vista do auditor, os procedimentos de auditoria consistem em quatro estágios principais: planejamento, avaliação de riscos, coleta de evidências de auditoria e avaliação dos resultados e emissão do relatório (ITTONEN; PENI, 2012; KHLIF; ACHEK, 2017).

Partindo da premissa de diferenças comportamentais entre os gêneros, homem e mulher, Hardies *et al.* (2015) relatam que essas diferenças podem afetar o planejamento, bem como a tolerância ao risco e o excesso de confiança, levando a mais ceticismo por parte das auditoras ao realizar suas tarefas. Isso, por sua vez, pode afetar o prêmio da taxa de auditoria, o atraso no relatório e a opinião da auditoria, que são funções inerentes aos riscos e controles internos (HARDIES; BREESCH; BRANSON, 2015).

Do ponto de vista gerencial, diferenças nas preferências de risco e aversão entre homens e mulheres podem afetar o comportamento gerencial uma vez que as mulheres líderes tendem a ser mais orientadas para as pessoas, são mais democráticas, consultivas e demonstram um comportamento interpessoal e preocupam-se com a satisfação de outras pessoas, em comparação com os homens (LÄMSÄ; SINTONEN, 2001). Portanto, Diretoras, mulheres em conselhos de administração ou comitês de auditoria serão mais conservadoras na avaliação dos riscos da empresa, na identificação de possíveis problemas de controle interno e na avaliação crítica dos sistemas de controle interno (PARKER *et al.*, 2017). Isso implica que as mulheres da alta gerência, conselhos de administração e comitês de auditoria exigirão maior garantia de auditoria para preservar sua reputação, o que por sua vez influencia diretamente a avaliação do auditor quanto à qualidade dos relatórios financeiros (HUANG; HUANG; LEE, 2014)

1.3 O mestrado como forma de educação continuada na trajetória das contadoras

No Brasil, instituições de ensino destinadas às mulheres só surgiram na primeira metade do século XIX, mas predominava um quadro de educação profundamente enraizado nas questões de gênero. As meninas destinavam-se, em geral, a educação primária com ênfase moral e social, dirigido ao fortalecimento do papel da mulher como esposa e mãe. Já no secundário as mulheres ficaram restritas ao magistério, ou seja, à formação de professoras para os cursos primários. Até 1961, antes da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDB), o acesso das mulheres ao ensino superior foi restrito. A LDB

então abriu a possibilidade para as mulheres ingressarem nas universidades, e somente nos anos 1970, o hiato de gênero na educação superior começou a mudar (BELTRÃO; ALVES, 2009).

No Brasil, a disseminação do ensino superior é algo recente, e está relacionado ao tardio esforço de alfabetização em larga escala no país. Somente a partir da década de 1960 iniciou-se o processo de abertura de novos cursos e de popularização do acesso ao ensino universitário e o interesse pela pós-graduação é ainda mais recente (CARVALHO *et al.*, 2003). Rodrigues *et al.* (2019) destacam a importância da educação continuada para se manter e ascender na profissão contábil, em linha com os achados de Avelino Junior (2018), o qual mostrou em seu estudo que 97,30% dos contadores entrevistados consideram fundamental o aprendizado contínuo para o desenvolvimento da carreira, mas que, por outro lado, apontam dificuldades para investir na educação continuada como: falta de tempo, excesso de trabalho, cursos caros e pouco variados.

Ferreira, Santos e Casa Nova (2018, p. 16) aponta em seu estudo que a busca pelo mestrado, uma forma de educação continuada, está relacionado ao perfil de carreira das mulheres:

As professoras-profissionais (que exercem exclusivamente a docência), apesar de já terem atuado no mercado de trabalho, parecem privilegiar a qualificação acadêmica, principalmente, pelas titulações de mestrado ou doutorado ou pela realização de pesquisas. As profissionais-professoras (que atuam no mercado de trabalho e na docência) consideram a qualificação profissional como sendo a primordial e, apesar de acharem importantes os títulos universitários, acreditam que a experiência facilita a vivência da sala de aula e as conexões com a prática.

Por sua vez, o Conselho Federal de Contabilidade determina a Educação Continuada como obrigatória através da NBC PG 12 do Conselho Federal de Contabilidade destacando também a necessidade constante de atualização e aprimoramento dos conhecimentos de contadores que atuam no mercado de trabalho (CFC, 2017).

Sobre a obtenção de grau acadêmico, o aumento dos níveis de escolaridade permitiu que as mulheres tivessem a chance de ocupar níveis mais altos dentro das empresas e acesso a profissões mais valorizadas e consideradas masculinas. Concomitante à expansão das instituições de ensino superior, públicas e privadas, veio a ampliação das possibilidades de ingresso no ensino universitário e a ocupação das mulheres em carreiras tradicionalmente masculinas (BRUSCHINI, 2007).

Entretanto, já no século XIX Spinelli-de-Sá (2019, p.62) escreve que “mesmo com mais anos de estudo do que os homens e mais títulos de mestrado e doutorado, as mulheres continuam com dificuldades em ocupar cargos importantes e receber melhores salários”. A

vitória das mulheres no campo educacional ainda não foi suficiente para reverter o hiato em outras áreas, tais como o mercado de trabalho, o acesso a renda e propriedade etc. (BELTRÃO; ALVES, 2009).

Avelino Junior (2018) em sua dissertação concluiu que dentre as atividades desempenhadas como forma de Educação Continuada a maioria dos profissionais da área contábil escolhe a especialização *Lato Sensu* e que o mestrado e o doutorado são escolhidos como opções por apenas 6% e 0,3% respectivamente.

A Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) dispõe que para o ingresso na carreira docente é necessário que o profissional faça uma pós-graduação, prioritariamente, em programas de mestrado e doutorado (BRASIL, 1996). Dessa forma, a educação continuada por meio do mestrado passa a ser um caminho para que mulheres acessem a carreira acadêmica.

Entretanto, apesar de as mulheres serem a maioria dos matriculados nos cursos de graduação em Ciências Contábeis, há um baixo índice de professoras nos cursos: “Os 21 programas de pós-graduação em Contabilidade no Brasil existentes em 2012 contavam com 244 docentes, dos quais apenas 61 mulheres (25%). Quando se fala dos programas de maior prestígio, de acordo com a classificação da Capes, este número diminui para 19%.” (BITTAR-GODINHO; BITTAR-GODINHO; CASA NOVA, 2018, p.1).

Ainda sobre a proporção de mulheres na academia, Nganga, Gouveia e Casa Nova (2018, p.1) chamam a atenção para a necessidade de adoção de políticas e ações que retenham e atraiam as mulheres na área acadêmica contábil, e acrescentam que:

nos EUA houve uma tímida feminização do doutorado, a partir de 2016. Não podemos afirmar se será uma tendência ou se foi apenas um ano atípico, uma vez nos últimos cinco anos, de 2012 a 2016, apenas 43% dos doutorados foram concedidos a mulheres. No contexto brasileiro, é possível identificar uma vertical segmentação da academia contábil, tendo em vista a inversão entre homens e participação proporcional de mulheres, de bacharelado a corpo docente de programas de pós-graduação.

Embora as mulheres já publiquem mais artigos (no geral) a desigualdade de gênero também é percebida quando se analisa artigos de um autor, ou quando se analisa as autorias principais, que ainda são predominantemente masculinas (PIERRO, 2013).

Mas para além da carreira acadêmica, há diversos fatores para que os profissionais busquem a pós-graduação *stricto sensu*. Entre os motivos estão: seguir carreira acadêmica, valorização profissional, retorno financeiro, complementação de conhecimento e satisfação pessoal. (CARVALHO *et al.*, 2003).

Em sua tese, Brown (2017) aponta que apesar de algumas mulheres possuírem o título de mestra, elas tiveram pouco progresso em quebrar o teto de vidro (*Glass Ceiling*) e avançar para os cargos de nível executivo de negócios.

Apesar do estudo de Brown (2017) ter sido feito nos Estados Unidos, no Brasil a tese de Silva (2016) também chega a resultados semelhantes, e identifica a presença do teto de vidro na profissão contábil no Brasil, a qual analisa além da questão de gênero, também a raça e a classe social. Uma vez que segundo Silva (2016, p.37) ela enquanto uma feminista negra “não se deve deixar de considerar a interligação de raça, classe e gênero com suas variações de opressão”.

Dessa forma, o *Glass Ceiling* que se faz presente tanto nos EUA quanto no Brasil, se deve ao fato de que as desigualdades em questão de gênero são um fenômeno que está presente em todos os países, sejam eles desenvolvidos ou não e em diversas áreas. (ANNISETTE, 2007). O que está em linha com os achados de Casa Nova (2014, p.165), a qual destaca que o teto de vidro está presente até mesmo na carreira acadêmica, considerando que ainda são poucas as mulheres em posições de liderança na carreira acadêmica no Brasil.

Da mesma maneira, esses resultados convergem com Souza *et al.* (2015), as quais destacam que a atuação da mulher contabilista está se restringido em níveis hierárquicos mais baixos das organizações, e com Silva *et al.* (2016) que concluem em seu estudo que nos mesmos contextos os homens têm salários mais elevados.

Apesar de hoje em dia não haver mais nenhum impedimento legal para que as mulheres ingressem na carreira contábil, o problema de gênero, como visto anteriormente, ainda persiste. Nesse sentido é necessário investigar como se deu a trajetória de carreira das contadoras pesquisadas; se e como a educação continuada, em particular o mestrado, impactou em suas carreiras; e por fim, se o mestrado pode ser uma forma de contribuir com a reversão dessa situação.

O que seria necessário para o fenômeno do teto de vidro desaparecer? Powell e Butterfield (2015) sugerem algumas respostas provisórias. As organizações podem evitá-lo revisando os procedimentos para tomar decisões de promoção de maneira a aumentar a responsabilidade dos tomadores de decisão e impor uniformidade ao processo de promoção, e tornando esses procedimentos bem conhecidos de todos os candidatos em potencial.

Uma vez apresentado a revisão de literatura com o arcabouço teórico que orienta este trabalho, segue o próximo tópico sobre os métodos adotados para se alcançar os objetivos propostos na introdução.

2 METODOLOGIA

Esta seção está dividida em seis partes: Natureza da pesquisa; História oral, Seleção dos sujeitos, Coleta de dados e entrevista, Análise dos dados e Limitações metodológicas.

2.1 Natureza da pesquisa

Na introdução foi estabelecido que o objetivo principal, deste trabalho, é investigar a trajetória profissional, a curto prazo, após a conclusão do mestrado em Ciências Contábeis na carreira de mulheres egressas dos programas de pós-graduação *stricto sensu* do Rio de Janeiro através da perspectiva das próprias entrevistadas. E para alcançar o objetivo principal, os seguintes objetivos secundários foram assim definidos:

- i) investigar se o fator gênero influenciou ou não na carreira das contadoras pesquisadas;
- ii) identificar as mudanças (caso tenham ocorrido) na vida profissional das pesquisadas após a conclusão do mestrado.

Assim sendo, para atingir os objetivos expostos e responder ao problema de pesquisa, é necessário o enquadramento do estudo científico. Os métodos para se obter conhecimento são diferentes entre si, de acordo como os pressupostos epistemológicos e ontológicos adotados (LOURENÇO; SAUERBRONN, 2016).

Diferentes conjuntos de suposições ontológicas sobre o mundo social implicam em diferentes epistemologias e diferentes estilos de pesquisa (TOMKINS; GROVES, 1983). A natureza do mundo social, segundo Morgan e Smircich (1980) pode ser descrita em seis diferentes perspectivas ontológicas, são elas: i) a realidade é uma estrutura concreta; ii) a realidade é um processo concreto; iii) a realidade é um campo contextual da informação; iv) a realidade é um discurso simbólico; v) a realidade é uma construção social; vi) a realidade é uma projeção da imaginação humana.

Assim, de acordo com as diferentes perspectivas de mundo, um determinado método científico é mais ou menos apropriado. A partir da perspectiva da realidade como imaginação ou construção social, um método mais subjetivo é mais relevante. Para uma

visão de mundo como estrutura concreta, cabe um método mais objetivo (TOMKINS; GROVES, 1983).

Considerando então que os objetivos desta dissertação estão relacionados à percepção das mulheres quanto às questões de gênero e suas possíveis relações com suas próprias carreiras, ou seja, os resultados são obtidos a partir da visão das próprias mulheres, a “orientação epistemológica se alinha como o interpretacionismo uma vez que a perspectiva interpretacionista tem como finalidade a compreensão da realidade social a partir do ponto de vista dos envolvidos nos processos estudados” (VERGARA; CALDAS, 2005).

Desta forma, considerando o alinhamento entre os objetivos desta dissertação à abordagem interpretativista tem-se o posicionamento epistemológico da pesquisa. Ou seja, o entendimento aqui é que a realidade social tem um sentido individualizado. E, portanto, o resultado da experiência subjetiva dos indivíduos e o entendimento do contexto de inserção do sujeito é obtido a partir de seu próprio ponto de vista (MORGAN, 2005). Considerando a subjetividade inerente ao problema de pesquisa, o percurso metodológico desenvolvido é de cunho qualitativo, uma vez que “trabalha com valores, crenças, hábitos, atitudes, representações, opiniões e adequa-se a aprofundar a complexidade de fatos e processos particulares e específicos a indivíduos e grupos.” (PAULILO, 1999, p. 135).

Adicionalmente, a metodologia qualitativa em estudos sobre mulheres em carreiras predominantemente masculinas pode contribuir para a compreensão de como as mulheres sobrevivem, mantêm a motivação e desenvolvem suas carreiras nestes ambientes, apesar das barreiras presentes (MARTIN; BARNARD, 2013).

2.2 História oral

Para a abordagem qualitativa, do presente estudo, a história oral se mostra um método apropriado de investigação. De acordo com Haguette (2010), a história oral pressupõe a reconstituição histórica de um tema, aqui neste trabalho o tema é definido como: carreiras das mulheres em contabilidade pós-mestrado. A escolha dos entrevistados não deve ser aleatória e a estruturação do roteiro da entrevista deve suceder ao prévio conhecimento do tema, o que justifica os tópicos previamente apresentados no referencial teórico.

Meihy (2005) apresenta que a história oral pode ser dividida em três categorias conforme seu conteúdo: História Oral de Vida, Tradição Oral e História Oral Temática. A história oral de vida é uma narrativa das experiências de uma indivíduo; já a tradição oral está relacionada com a permanência dos mitos e com a visão de mundo das comunidades estudadas através das estruturas mentais do indivíduo; e a história oral temática está relacionada à opinião do indivíduo sobre algum tema específico.

Desde o início do século XX, a história oral é adotada como uma ferramenta de investigação sociológica (BARROS; SILVA, 2014). O enfoque biográfico, nos estudos de carreira, vem sendo utilizados principalmente nas áreas da educação e da psicologia, entretanto também são encontrados estudos na área de administração (SOUZA, 2018; LOPES, 2013) e ainda na área de contabilidade (SILVA, 2016; CASA NOVA, 2014).

Desde a década de 1970, a história oral passou não considerar apenas o indivíduo, mas o grupo categoria sociológica. A partir de então, o grupo (aqui definido como mulheres com mestrado em contabilidade no Rio de Janeiro) passa a ser analisado e compreendido a partir de histórias individuais (MARRE, 1991).

No livro Manual de História Oral, Alberti (2013) explica que é necessário escolher o tipo de entrevista de acordo com os objetivos da pesquisa, embora tanto a entrevista oral temática quanto a entrevista oral de história de vida tenham relação com o método biográfico existem diferenças entre as duas categorias as quais são apresentadas abaixo:

As entrevistas orais temáticas são aquelas que versam prioritariamente sobre a participação do entrevistado no tema escolhido, enquanto as histórias orais de vida têm como centro de interesse o próprio indivíduo na história, incluindo sua trajetória desde a infância até o momento em que fala, passando pelos diversos acontecimentos e conjunturas que presenciou, vivenciou ou de que se inteirou (ALBERTI, 2013, p.48).

O tipo de entrevista aqui definido pelo qual se busca obter a história oral das mulheres, objeto desta pesquisa, é a História Oral de Vida. Isso pois, busca-se reconstruir a trajetória das mulheres desde a infância até o período atual, pós conclusão do mestrado, de modo que será abrangido diversos temas, como: identidade e infância; trajetória profissional; docência; ambiente de trabalho e carreira; vida pessoal versus vida profissional; estado civil e maternidade. Craide (2011, p. 3) explica que:

Segundo Denzin (1988), a história oral de vida ou história pessoal seria um método biográfico que visa o apontamento escrito da vida de uma pessoa baseada em conversas ou entrevistas. Analogamente, Bertaux (1997) afirma que as histórias orais de vida resultam de uma forma particular de entrevistas, ou seja, a

entrevista narrativa que ocorre quando o pesquisador solicita a uma pessoa que conte toda sua vida ou apenas parte dela.

Como o próprio nome sugere, as histórias orais de vida concentram-se mais no passado do que, por exemplos, as entrevistas em profundidade que priorizam situações atuais. Dessa forma, o método foi escolhido por apresentar-se mais eficaz em associações entre fatos ocorridos no passado e como eles influenciam o presente da entrevistada. É necessário ressaltar que as barreiras encontradas são, acima de tudo, um efeito cultural e estrutural da sociedade onde ocorre e também familiar, relacionando-se à forma de família que os homens e mulheres estão acostumados (associando-se a Teoria do Papel Social). Assim, o método de história oral de vida é o que mais adapta aos objetivos deste trabalho uma vez que permite profundo conhecimento do passado da entrevistada em busca de relatos e situações que demonstrem a percepção da entrevistada sobre esses aspectos (estrutura familiar e ambiente social) que são determinantes para a formação daquela entrevistada em todos os papéis que ela irá exercer: mulher, profissional, mãe, professora etc. Dessa forma, ressalta-se, portanto que as histórias orais de vida são um registro oral das experiências de vida de um indivíduo, ou suas memórias de um evento ou uma história da comunidade, organização ou família, por exemplo. Eles podem ser direcionados ou bastante abrangentes (KAPISZEWSKI, MACLEAN, READ, 2015).

As entrevistas narrativas (histórias orais de vida) são ferramentas caracterizadas como não estruturadas, cujo objetivo é a profundidade de aspectos específicos, a partir das quais surgem as histórias de vida. Na entrevista narrativa o entrevistado é encorajado e estimulado a relatar acontecimentos importante de sua vida e do contexto social a partir de suas lembranças (JOVCHELOVICH; BAUER, 2002). Assim sendo, as entrevistas narrativas têm uma importante característica colaborativa, do diálogo, da troca entre entrevistador e participantes (CRESWELL, 2014).

As histórias orais de vida (entrevistas narrativas) tendem a ser menos estruturadas, mais livres e mais orientadas para os entrevistados do que entrevistas em profundidade. Na história de vida o pesquisador identifica frequentemente o ponto de partida de uma entrevista usando um evento conhecido como uma âncora para estimular o recall do entrevistado. À medida que a entrevista avança, o pesquisador pode direcionar um discreto esforço para moldar a entrevista ou manter o entrevistado focado nos tópicos de interesse, fazer perguntas adicionais abertas ou incentivar o entrevistado para retroceder e oferecer mais detalhes sobre assuntos específicos. Mas no geral, comparado com entrevistas em profundidade, na história oral de vida, o entrevistador muitas vezes ocupa um papel mais

passivo de modo que o entrevistado tenha tempo, abertura e espaço para contar sua história, e assim, permite que ele mesmo (o entrevistado) conduza a narrativa cronológica, enquanto o entrevistador desempenha o papel de ouvinte ativo, o entrevistado “orienta o fluxo da discussão” (KAPISZEWSKI, MACLEAN, READ, 2015).

Assim como entrevistas em profundidade, as histórias orais são geralmente conduzidas com um indivíduo de cada vez, como foi o caso desta pesquisa. Mesmo quando o objetivo é aprender a história de uma comunidade ou cultura específica, geralmente os estudiosos conduzem uma série de entrevistas individuais. Quando as pessoas estão falando em um grupo, podem surgir tensões entre diferentes narrativas e representações da história, que podem reprimir uma representação em particular. No entanto, a principal ideia motivadora dessa técnica é que os indivíduos têm memórias únicas e entendimentos históricos da mesma dinâmica, que merecem investigação independente (KAPISZEWSKI, MACLEAN, READ, 2015). Nesta pesquisa, foram produzidas entrevistas individuais para que as entrevistadas se sentissem mais à vontade para compartilhar suas histórias e conduzir suas próprias entrevistas. Sendo assim, uma vez que as narrativas revelam as experiências individuais, elas podem esclarecer sobre as identidades dos indivíduos e ainda sobre fenômenos sócio-históricos específicos nos quais as histórias se enraízam (CRESWELL, 2014). Assim sendo, as entrevistas narrativas visam além de levantar a história do sujeito, mas ainda a compreensão sobre o contexto e os fatores que geram mudanças e motivam as ações das entrevistadas (JOVCHELOVICH; BAUER, 2002).

Dito isto, é importante conceituar o que são histórias orais de vidas, conforme Paulilo define:

A história de vida pode ser, desta forma, considerada instrumento privilegiado para análise e interpretação, na medida em que incorpora experiências subjetivas mescladas a contextos sociais. Ela fornece, portanto, base consistente para o entendimento do componente histórico dos fenômenos individuais, assim como para a compreensão do componente individual dos fenômenos históricos (PAULILO, 1999, p. 142-143)

Selau (2004 p. 2) defende que “a fonte oral não se constitui uma história em si, mas uma construção que o indivíduo faz de seu passado com base nas experiências guardadas por sua memória” por isso julga-se que tal método é o adequado aos objetivos do trabalho. Neves (2003 p.18) por sua vez menciona os principais desafios desta metodologia que, segundo ela, o maior deles é que “fala-se em um tempo sobre outro tempo” e aponta a subjetividade do depoimento e da sua interpretação. Selau (2004 p. 2) menciona também a

dificuldade de acesso às fontes orais; os cuidados que o pesquisador deve ter ao entrevistar para que não se obtenha apenas respostas que satisfaçam ao interesse do pesquisador e sim, do método; e por fim, os cuidados ao armazenamento das gravações que são a base para as análises inclusive futuras de outros pesquisadores mencionando que muitas pesquisas não disponibilizam suas entrevistas à uma instituição pública onde possam ser consultados e conservados.

Por meio das histórias orais de vidas, objetiva-se a construção do conhecimento, de modo a se perceber a visão do sujeito sobre si e os fatos sociais, a partir de sua capacidade de análise. Além disso, busca-se compreender a realidade sócio histórica na qual os sujeitos da pesquisa estão inseridos, de modo que se perceba como estes são afetados e afetam (transformam) a realidade social em que vivem, ou seja, é uma reflexão das questões de gêneros universais a partir das experiências individuais (COLOMBY *et al.*, 2016).

Gonçalves e Lisboa (2007) reforçam ainda a importância do método ao afirmarem que a história de vida tem desvendado questões outrora obscuras a partir da investigação da realidade desses sujeitos, das suas ações e relações que se ocultam nas estruturas sociais. Dessa forma, será utilizado o método da história oral em sua modalidade trajetórias de vida tendo em vista que este é o que mais se enquadra ao alcance dos objetivos dessa pesquisa, que possui a intenção de humanizar o tema e que tal método “possui caráter durável da percepção do entrevistado sobre si mesmo” e “uma possibilidade de mergulhar no íntimo do entrevistado” (GOBBI, 2005 p.92). Selau (2014) destaca ainda que a utilização de fontes orais na pesquisa dá voz à minoria, mas que não se limita apenas a “história dos excluídos”, mas que também propicia a ampliação das fontes que o pesquisador dispõe para produzir conhecimentos históricos sobre “realidades nem sempre discutidas até o momento”.

Desse modo, para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas com sete mulheres recém egressas do curso de mestrado acadêmico em Ciências Contábeis de duas universidades do Município do Rio de Janeiro – UERJ; e UFRJ. Dessa forma, pretende-se atingir o objetivo principal do trabalho, que é: investigar, por meio de entrevistas semiestruturadas, a trajetória profissional após a conclusão do mestrado em Ciências Contábeis de mulheres egressas de dois programas de pós-graduação stricto sensu do Rio de Janeiro por meio da perspectiva das próprias entrevistadas.

2.3 Seleção dos sujeitos

Foram entrevistadas 7 (sete) egressas do Mestrado Acadêmico em Ciências Contábeis no Estado do Rio de Janeiro, sendo 3 (três) egressas do mestrado em Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro e 4 (quatro) egressas da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

As egressas selecionadas obtiveram o diploma em 2017 ou 2018. Foi definido, portanto, como campo de investigação o Mestrado Acadêmico e a conclusão nestes anos objetivando a busca de dados recentes.

As participantes possuíam como titulação máxima o mestrado a fim de que a influência de especializações superiores não contaminasse os resultados obtidos. E foram prioritariamente buscadas mulheres que trabalhem ou tenham trabalhado na iniciativa privada, uma vez que, conforme Bruschini (2007), concluiu em seu estudo, por aspectos legais, no âmbito público acontecem menos divergências entre gênero. Nesse mesmo sentido, Powelle Butterfield (2015) argumentam que, para abordar essa questão de gênero, é preciso considerar a natureza única da organização estudada, devido ao fato de o governo ser diferente da maioria das organizações privadas: a forma de promoção nas instituições pública segue um processo diferenciado, geralmente mais imparcial e claro e que nesses casos as decisões que promovem o fenômeno do teto de vidro podem ser evitadas. Os autores argumentam ainda que quando os procedimentos para as decisões de promoção são padronizados e os critérios para as decisões são bem estabelecidos, mulheres qualificadas podem se sair pelo menos tão bem quanto homens qualificados. Quando os procedimentos não são padronizados, ou quando os critérios para as decisões de promoção não são especificados ou são vagos, pode haver mais ocasiões em que preconceitos relacionados ao gênero favoreçam os homens.

Nesse contexto, este estudo teve acesso ao cadastro de egressos da UERJ, o qual consistia em uma planilha com a relação de alunos formados no Mestrado em Ciências Contábeis nos últimos cinco anos (2015 a 2019), atualizada até setembro de 2019. De posse deste documento, pode-se observar que apenas cinco mulheres do total de cem alunos (entre homens e mulheres 100) trabalhavam atualmente em instituições privadas. Assim, a pesquisadora entrou em contato com as mesmas e somente uma tinha disponibilidade e aceitou participar da entrevista. As demais alegaram “falta de agenda” e “viagem a trabalho” ou não responderam.

Dessa forma, o escopo do trabalho foi ampliado para mulheres que tenham trabalhado no setor privado, mesmo que atualmente trabalhem em setor público, bem como mulheres do setor privado, mas que se encontravam no momento da pesquisa, desempregadas. Foi necessário ampliar o escopo para obter respostas, uma vez que o universo da pesquisa já é bastante restrito. Quanto às egressas da UFRJ, foi entrado em contato com a secretaria do curso e as informações não foram respondidas, portanto, a pesquisadora solicitou o auxílio de um egresso da universidade para conseguir o contato de mulheres que haviam terminado o mestrado nos anos selecionados. E a partir das primeiras entrevistadas outras foram selecionadas pela indicação destas, técnica conhecida como “bola de neve”.

2.4 Coleta de dados e Entrevistas

No quadro 1 é observável a associação entre os temas do Referencial Teórico e as divisões estipuladas para o roteiro de entrevistas. Dessa forma é possível verificar em qual parte do referido roteiro irão ser respondidos os questionamentos levantados no referencial teórico bem como facilita o confronto entre os dados colhidos e apresentados no referencial e as informações coletadas através das entrevistas.

Quadro 1 – Relação roteiro e referencial teórico

Divisões do Referencial Teórico		Principais autores	Divisões do Roteiro de entrevista
Carreiras e Gênero: uma perspectiva sociológica		HAYNES, 2017; CASA NOVA, 2012; JACKSON; O'CALLAGHAN, 2009.	Trajetória Profissional
	Estereótipos de gênero	EAGLY <i>et al.</i> 2016; VON HIPPEL. <i>et al.</i> , 2015	Ambiente de Trabalho Vida pessoal X Vida profissional
	Carreiras femininas e carreiras masculinas	MARTIN <i>et al.</i> 2013; CHIES, 2010. Lima, Miranda e Casa Nova (2018).	Trajetória Profissional Ambiente de Trabalho
	Uma barreira chamada <i>Glass Ceiling</i> : a metáfora do teto de vidro	POWELL, BUTTERFIELD, 2015. GLASS; COOK, 2016. SILVA (2016).	Trajetória Profissional
Carreira na Contabilidade		Byrne <i>et al.</i> , 2012.	Trajetória Profissional Docência e Pesquisa
Carreira das Mulheres na Contabilidade		SOUZA <i>et al.</i> ; 2015; GALLHOFER, 2011; HAYNES, 2008.	Ambiente de Trabalho Vida Pessoal X Vida Profissional

			Estado Civil e Maternidade
	Carreira Acadêmica e Carreira Empresarial	RYAZANOVA <i>et al.</i> , 2019; CASA NOVA, 2014. Nganga, Gouveia e Casa Nova (2018).	Docência e Pesquisa
	Influência do gênero na prática contábil – Os estereótipos se confirmam?	SIBONI <i>et al.</i> , 2016; FRANCIS <i>et al.</i> , 2015	Ambiente de Trabalho
	O mestrado como forma de educação continuada na trajetória das contadoras	CASA NOVA, 2018; BROWN, 2017; Souza <i>et al.</i> , 2015.	Trajетória profissional

Fonte: A autora, 2020.

O roteiro de entrevistas pode ser conferido no Apêndice A e classifica-se como semiestruturado de acordo com os critérios expostos por Duarte (2005 p. 93), que assim define: “modelo de entrevista que tem origem em uma matriz, um roteiro de questões-guia que dão cobertura aos interesses da pesquisa”. O roteiro foi adaptado a partir dos objetivos deste estudo, da tese de Silvana Rodrigues de Andrade (2012): “Eu sou uma pessoa de sucesso”: representações, identidades e trajetórias de mulheres executivas no Brasil e do Manual de História Oral do Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil - CPDOC (ALBERTI, 2013).

Selau (2014) defende que o melhor roteiro para esta metodologia é semi-dirigido o qual possui flexibilidade e permite uma interação maior entre entrevistado e entrevistador para explorar as informações que estão sendo transmitidas naquele momento, destacando ainda a importância do local de realização da entrevista que deve ser preferencialmente onde o entrevistado se sinta mais à vontade. Seguindo essa orientação, todas as entrevistas foram realizadas em locais sugeridos pelas entrevistadas: em suas residências, cafés próximos ao trabalho ou em seu ambiente de trabalho após antes ou após o horário do expediente. Para a realização das entrevistas foi utilizado como base o protocolo proposto no Manual de História Oral do Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil – CPDOC (2013) o qual orienta sobre a seleção dos entrevistados, preparação das entrevistas, condução das entrevistas bem como o processamento e armazenamento dos dados coletados.

Para obtenção dos contatos das entrevistadas foram contatadas as secretárias dos programas de pós-graduação da UERJ e UFRJ. Precedeu a entrevista, o preenchimento e assinatura, pela entrevistada, de um formulário de autorização para gravação e posterior utilização das informações por elas prestadas para fins científicos do estudo no qual será garantido o anonimato de modo que, mesmo através das falas, suas autoras não possam ser identificadas (termo de consentimento). As entrevistas foram gravadas com autorização e

depois transcritas para que fossem realizadas as análises dos dados. O termo de consentimento pode ser conferido no Apêndice B.

2.5 Análise dos dados

A princípio, é importante ressaltar que é bastante desafiador encontrar na literatura propostas de procedimentos sistemáticos para a análise de histórias orais de vida, ou seja, que é raro de se encontrar na literatura um protocolo de análise dos dados desta metodologia. Muylaert *et al.* (2014, p.196) escreve que:

A interpretação de narrativas ainda representa um desafio aos pesquisadores que podem seguir diferentes técnicas ou métodos. Ao mesmo tempo em que o domínio de técnicas específicas é exigido, não há intenção de esgotar as possibilidades de análise, mas sim de realizar uma análise no sentido de abrir os sentidos.

E no mesmo sentido (SOUZA, 2018, p. 183) diz:

Destaca-se, inicialmente, a notória ausência na literatura revisitada de propostas que sintetizem procedimentos sistemáticos capazes de orientar a operacionalização dos processos de coleta e análise de informações constitutivas das histórias de vida, verificando-se a inexistência de um *modus operandi* pré-concebido para tal (BARROS; SILVA, 2014, p. 141), reflexo potencial da multiplicidade de tradições teóricas que adotam tal abordagem.

Entretanto, Schutze (1977; 1983) *apud* Jovchelovich e Bauer (2002) estabelece seis passos para das entrevistas narrativas. São elas:

- 1) Transcrição detalhada das entrevistas.
- 2) Separação o texto em material indexado e não indexado. O material indexado tem relação com respostas mais diretas, geralmente relacionadas a perguntas sobre locais e pessoas; sendo estas respostas menos interpretativas e mais informativas. Já o não indexado se refere àquele material mais subjetivo, relativo a valores e juízos pessoais do entrevistado, sendo esta a informação mais importante coletada.
- 3) Ordenamento do material indexado, de modo a reconstruir a trajetória do entrevistado na ordem dos acontecimentos.
- 4) Fazer uma “análise do conhecimento”, ou seja, investigar o material não indexado em relação em relação ao referencial teórico usado no trabalho. Nessa pesquisa, esta

etapa consistiu principalmente em identificar fatores de barreira presentes na vida das entrevistadas através de seus enredos.

- 5) Agrupar e comparar as trajetórias individuais.
- 6) Colocar as trajetórias em um contexto, de modo que seja possível a identificação de uma trajetória coletiva, a partir das semelhanças estabelecidas.

Ainda foi estabelecido um sétimo passo por Jovchelovich e Bauer (2002): para a análise de narrativas que visam gerar histórias de vida, esses autores sugerem três opções diferentes: a) análise temática (segregação do relato nos temas/categorias planejadas pelo entrevistador previamente à entrevista); (b) a proposta de Schutze (1977; 1983) *apud* Jovchelovich e Bauer (2002) relatada acima (cruzamento das histórias individuais no que forem compatíveis criando uma “trajetória coletiva”); e c) uma análise estruturalista (categorização dos assuntos pelo entrevistador após a realização das entrevistas).

Assim, a partir do entendimento de que a análise temática, se utilizada em conjunto a proposta de Schutze (1977; 1983) *apud* Jovchelovich e Bauer (2002), contribuiria para a melhor análise e compreensão dos dados levantados, ambas as propostas foram aqui adotadas. Portanto, os relatos foram segregados em categorias definidas previamente para a análise do relato da entrevistada, com a interpretação da entrevistadora e posteriormente foram relacionados os pontos em comum entre as histórias, seguindo o modelo de Schutze (1977; 1983) *apud* Jovchelovich e Bauer (2002).

É necessário destacar que os trabalhos de Schutze (1977; 1983) estão no idioma alemão e que, portanto, não foi possível consultá-lo diretamente. Abaixo, é apresentado um quadro resumido das etapas adotadas para a análise, com o intuito de facilitar a compreensão:

Quadro 2 – Etapas de análise

Nº	Etapas de análise
1	Transcrição das entrevistas
2	Separação o texto em material indexado e não indexado
3	Ordenamento do material indexado
4	Análise do conhecimento
5	Agrupar e comparar as trajetórias individuais
6	Colocar as trajetórias em um contexto
7	Análise temática

Fonte: A autora, 2020.

Nesse processo, Gonçalves e Lisboa (2007, p.90) sugerem um reordenamento dos dados com base no referencial teórico da pesquisa para então “identificar as variáveis, as características das respectivas categorias e subcategorias; e de estabelecer uma lógica de análise”, processo chamado por elas de categorização seletiva.

Khoury (2001) ensina sobre a categorização, que carece de uma análise bem detalhada do enredo, bem como de cada entrevistado onde o narrador organiza e interpreta suas experiências mesmo que tenham vivido situações semelhantes e ressalta que é necessário ao ouvinte e pesquisador atentar-se ao linguajar, posicionamentos políticos e culturais.

O processo de categorização consiste na seleção de categorias-chave que serão o fio condutor da análise. Contudo, “todo esse percurso busca incorporar de forma dinâmica os elementos trazidos pelas trajetórias, que possibilitam validar ou refutar as hipóteses e, principalmente, responder com propriedade à questão de pesquisa” (GOBBI, 2005 p. 80). Feito isto, será desenvolvida a análise das histórias orais como um todo, de modo a reconstruir a história sociocultural do grupo investigado, e “articular os elementos identificados no tempo e no espaço, discorrendo acerca de diferentes ritmos, estratégias, conjunturas, valores e significados, ordenando a totalidade do material coletado não somente em cada trilha, mas na sua relação com os outros.”(GONÇALVES; LISBOA, 2007, p.90).

Khoury (2001) complementa que para cada narrativa é necessário contextualizar o lugar que ele ocupa na realidade social e colocar-se no lugar do outro como se sentem em relação ao pesquisador, a companheiros e o que suas narrativas revelam de cada relação. Cedro (2011) destaca ainda que a relação de confiança entre entrevistado e entrevistador é fundamental para o atingimento dos objetivos da pesquisa e para o bom andamento da entrevista.

2.6 Limitações do método

Diferente de uma abordagem positivista, a história de vida não visa alcançar leis universais, mas sim generalizações teóricas (BARROS; SILVA, 2014). Isso pois, ao contar a sua história, o sujeito relata sob o ponto de vista de sua subjetividade pessoal em relações

aos fatos sociais (LOPEZ, 2013). Adicionalmente, há uma limitação prática de execução, pois as entrevistas demandam tempo. (SOUZA, 2018).

Adicionalmente, o número de possíveis entrevistadas, por si só, constitui uma limitação do estudo tendo em vista o escopo definido (gênero feminino, mestre em Ciências Contábeis, sem doutorado, na cidade do Rio de Janeiro).

Há também a questão da relação entre o entrevistado e o entrevistador, caso não se estabeleça uma relação de confiança pode ser que algumas questões mais sensíveis não sejam relatadas em sua totalidade ou até mesmo nem sejam relatadas durante a narrativa (SOUZA, 2018). Assim, uma vez estabelecidas as questões metodológicas, é apresentado no próximo tópico a análise dos resultados.

Outra questão é a desejabilidade social, que consiste em um enviesamento de respostas:

Em função do contexto e/ou das características da personalidade (traços de personalidade), alguns sujeitos tendem a responder aos itens dos instrumentos de acordo com o que consideram ser o mais correto, aceitável ou desejável, de modo a satisfazerem a sua necessidade de aprovação social e a manifestarem comportamentos condizentes com as normas e os valores da cultura vigente (ALMIRO, 2017).

Ou seja, as respostas obtidas nas entrevistas podem estar enviesadas, assim como a interpretação dos dados devido à proximidade da pesquisadora com o tema, uma vez que é uma mestranda de uma instituição pública de ensino do Município de Rio de Janeiro e possui as suas expectativas profissionais com o mestrado.

3. RESULTADOS

As sete entrevistas tiveram, em média, duração de duas horas, sendo que duas delas passaram de 2h e 30min, totalizando aproximadamente 14 horas de entrevista transcritas somente pela pesquisadora as quais se transformaram 198 páginas.

Finalizadas as referidas transcrições, os discursos foram agrupados nas categorias definidas previamente e, nesta etapa, emergiu a última subcategoria (maternidade) a qual não foi planejada nesta pesquisa. Após isso, foi feita a análise conforme proposta de Schutze (1977; 1983) *apud* Jovchelovich e Bauer (2002): apresentação dos relatos de acordo com seu conteúdo, uma vez que esta é uma proposta tradicional do método.

Nesse processo foram definidas três categorias de análise: Formação da identidade e rompimento de barreiras, Trajetória profissional: antes e após o mestrado e Barreiras no ambiente de trabalho. Essas categorias, por sua vez se subdividem conforme demonstrado abaixo:

Quadro 3– Categorias de análises

3.2 Formação da identidade e rompimento de barreiras
3.2.1 Estrutura familiar e origem socioeconômica como um fator para romper barreiras
3.2.2 As referências femininas e a escolha pela carreira contábil
3.3 Trajetória profissional antes e após o mestrado
3.3.1 O interesse pelo mestrado durante a trajetória profissional
3.3.2 A influência do mestrado na trajetória profissional: o que mudou?
3.4 Barreiras no ambiente de trabalho
3.4.1 Estereótipos
3.4.2 <i>Glass Ceiling</i>
3.4.3 Maternidade vista como uma barreira

Fonte: A autora, 2020.

Essas categorias e subcategorias constituem a estrutura utilizada para a apresentação das histórias. Segundo a opção metodológica adotada neste trabalho, as histórias serão apresentadas por eixos temáticos buscando, nas histórias individuais, identificar características similares do grupo (mulheres com mestrado em contabilidade).

3.1 Dados Demográficos e apresentação das entrevistadas

No quadro abaixo são apresentadas as informações sobre o perfil demográfico das entrevistadas. Apenas os nomes foram adulterados para proteger a identidade das respondentes.

Quadro 4 – Perfil das entrevistadas

	Nome	Idade	Etnia	Cargo atual	Tipo do cargo	Filhos	Origem
1	Elisa	27	Branca	Nenhum	Nenhum	0	RJ
2	Marcela	25	Parda	Nenhum	Nenhum	1	PA
3	Marina	29	Branca	Analista de Planejamento e Orçamento e Docente	Público e Privado	0	RJ
4	Helena	39	Branca	Analista de Planejamento	Público	3	RJ
5	Antônia	47	Parda	Analista de Ciência e Tecnologia e Docente	Público e Privado	1	RJ
6	Leticia	39	Branca	Gerente Sênior de Auditoria Externa e Docente	Privada	2	RJ
7	Denise	33	Negra	Analista de Planejamento e Orçamento e Docente	Público e Privado	1	RJ

Fonte: A autora, 2020.

Como pode ser visto no quadro acima, a faixa etária abrangeu mulheres de 25 a 47 (sendo a maioria entre 25 e 40) anos, auto declaradas como brancas, pardas e negra, formadas no município do Rio de Janeiro. Entre as respondentes há desempregadas, trabalhadoras da iniciativa pública e privada. E todas concluíram o mestrado em 2017 ou 2018. Abaixo é fornecida uma síntese de cada uma dessas histórias.

3.1.1 Elisa

A primeira entrevistada é Elisa, 27 anos, branca, de Niterói/RJ, com pai e mãe com curso superior completo e em boa condição financeira. Ela estudou em escolas particulares durante toda a trajetória escolar, e cursou Ciências Contábeis em Instituição Pública de Ensino (IES) e o mestrado em outra IES pública. Sua experiência profissional se resume a dois estágios durante a faculdade, o primeiro em um escritório de contabilidade e o segundo em uma multinacional de auditoria. Ao entender que uma carreira em uma *Big Four* não era o que ela queria para si, uma vez que dedicava muitas horas ao trabalho e não possuía, na sua opinião, qualidade de vida. Dessa forma, ela optou por se demitir e repensar os rumos que gostaria de dar a sua carreira. Após um ano, ela iniciou o mestrado, com o objetivo de seguir a carreira docente objetivando ter qualidade de vida e um horário flexível. Ela conta

que o mestrado não atendeu as suas expectativas, pois pensava que o mesmo era destinado a formação de professores universitários, que lá ela iria aprender a dar aulas, mas descobriu que o mestrado era focado na pesquisa acadêmica. Ficou insegura em seguir a carreira docente logo após o mestrado e decidiu, antes de dar aulas, buscar mais experiência no mercado de trabalho contábil. Entretanto, ela não conseguiu uma recolocação profissional, e, segundo ela, isso tem relação com o mestrado. Na sua visão, o mestrado impactou negativamente em sua carreira, pois ela acredita que os entrevistadores a consideram muito qualificada e com isso esperaria obter um salário maior a despeito de sua pouca experiência profissional. Como estratégia para perseguir a carreira docente ela se voluntariou para fazer um estágio docente não remunerado na UFRJ e assim ganhar experiência em sala de aula. Esse estágio se iniciaria no início do semestre letivo de 2020 e, no momento da entrevista, Elisa continuava desempregada e à espera do início das aulas para começar seu estágio.

3.1.2 Marcela

A segunda entrevistada foi Marcela, 25 anos, parda, de Castanhal, interior do Pará, com pai e mãe com curso superior completo e concursados e com situação financeira média e estável. Ela estudou em escolas particulares durante toda a trajetória escolar, e cursou Ciências Contábeis em uma IES pública do Pará e o mestrado em outra IES pública do Rio de Janeiro. Sua experiência profissional se resume a três meses de estágio em um escritório de contabilidade e dois anos de contrato como professora substituta de uma Universidade Federal. Começou a ministrar aulas antes mesmo de finalizar o mestrado. O mestrado foi o caminho que decidiu para poder seguir a carreira acadêmica, carreira que lhe interessou durante a graduação a partir de experiências com iniciação científica e projetos de extensão. Logo após assinar o contrato como professora, ela descobriu que estava grávida. Conforme relato, Marcela conta que teve o apoio da direção da faculdade e que ficou setes meses afastada, sendo seis meses de licença maternidade e um mês de férias. Após o nascimento do bebê, ela teve as aulas condensadas em menos dias da semana para poder conciliar os cuidados com o filho, e ainda teve apoio da família e marido. Desde o término do contrato, setembro de 2019, até início de janeiro de 2020 quando foi entrevistada ela se encontrava desempregada. Durante esse período ela se mudou devido a uma oportunidade profissional do marido, e buscou emprego em escritórios de contabilidade, mas segundo ela, não possui

experiência prática na área dificulta sua empregabilidade. Ela relata que já omitiu que tem filho pequeno nas entrevistas com receio de ser prejudicada no processo seletivo, que também tem preferência por trabalhos próximos de casa e com carga horária reduzida, pois não quer desistir de acompanhar o crescimento do filho. Destaca ainda a importância de se lutar por creches públicas para que as mulheres consigam retornar ao mercado trabalho.

3.1.3 Marina

A terceira entrevistada é Marina, 29 anos, branca, do Rio de Janeiro, com pai formado em contabilidade, e sua mãe era dona de casa. O pai tem uma boa condição financeira, não exerce a contabilidade, mas é empresário. Ela estudou em escolas particulares e cursou Ciências Contábeis e o mestrado em uma IES pública. Teve uma breve passagem por um escritório de contabilidade e depois trabalhou apenas em órgãos públicos. Em um desses órgãos, conforme relata, ao perceber a qualidade de vida e o padrão de vida dos funcionários públicos decidiu que queria seguir a carreira pública. Após o término da graduação se dedicou por um ano a estudar para concursos. Foi aprovada após um ano de estudo a Analista de Planejamento e Orçamento no Estado do Rio de Janeiro. Por incentivo de uma colega de trabalho, pensando no incentivo financeiro à qualificação profissional que há no setor público, e ainda considerando que o conhecimento que adquiriria durante o mestrado poderia ajudá-la na aprovação de algum concurso melhor, ela decidiu fazer o mestrado. Durante o mestrado, descobriu o interesse pela área docente e a convite de um professor começou a ministrar aulas para o Conselho Regional de Contabilidade (CRC) e depois para cursos de graduação em universidades particulares e pública como professora substituta. Assim, o mestrado abriu portas para uma nova carreira que antes não cogitava, a docência.

3.1.4 Helena

A quarta entrevistada é Helena, 39 anos, branca, do Rio de Janeiro. O pai é engenheiro e a mãe professora, ambos com ensino superior. A sua família tinha uma boa

condição financeira e estudou em escolas particulares, também fez o curso de Ciências Contábeis em uma faculdade privada. Descobriu o interesse pela Contabilidade após ter contato com a disciplina em um curso técnico. Fez alguns estágios durante a graduação, entre eles como trainee em uma *Big Four*, e após três anos chegou ao cargo de Semi-Sênior. Interrompeu a sua carreira em função da aprovação do marido em um concurso se mudou para o norte do país. Como não encontrou boas condições de trabalho e, por incentivo do marido, resolveu se dedicar para passar em concurso público. Conseguiu a aprovação alguns anos depois e hoje trabalha como Analista de Planejamento. Como em sua carreira há duas formas de ascensão, uma gerencial e outra por consultoria, por não se identificar com cargos de supervisão e gerência, ela percebeu que o meio para subir na carreira seria fazer um mestrado. Helena relata que nunca teve vontade de fazer mestrado, mas decidiu fazer para poder concorrer ao cargo de Consultora que almejava. Ainda durante o mestrado, ela ficou grávida, e pouco tempo depois, adotou duas meninas. Isso mudou a relação que ela tem com o trabalho e hoje repensa se de fato quer perseguir o cargo de consultora. Chegou a ser convidada para concorrer e não conseguiu a vaga. Também foi convidada por seu orientador a dar aulas em um curso de pós-graduação. Ela rejeitou em função das filhas pequenas, mas não descarta a possibilidade de lecionar futuramente.

3.1.5 Antônia

A quinta entrevistada é Antônia, 47 anos, parda, do Rio de Janeiro. Seus pais não têm curso superior e ela foi a primeira da família a cursar ensino superior. Entretanto, chegou a morar com os avós, e seu avô era funcionário público. Como ela conta, seu avô a incentivava muito nos estudos e a ser independente, pois a estimulava a ser jornalista, correspondente internacional, e mostrava a ela, essas mulheres profissionais como um modelo. Acabou se interessando e decidindo seguir a carreira contábil após trabalhar para uma multinacional na área contábil. Desde que começou a trabalhar, começou a pagar por seus estudos, já que até então estudava em escolas públicas e posteriormente para escola privada. Trabalhou mais de dez anos em algumas multinacionais até que, após sofrer um aborto e ficar emocionalmente abalada, acabou sendo demitida do emprego pouco tempo depois. Esse fato foi um divisor de águas em sua carreira, pois a partir de então, ela se

dedicou a estudar para passar em concurso público. E alguns anos depois, conseguiu a aprovação em um concurso. E somente então, por incentivo à qualificação do setor público, ela resolveu fazer o mestrado. Após a conclusão ela começou a dar aulas em universidades privadas, de modo que a docência foi uma oportunidade de carreira que ela antes não considerava, e com o tempo passou a ser.

3.1.6 Letícia

A sexta entrevistada foi Letícia, 39 anos, branca, do Rio de Janeiro. Seu pai era professor de inglês e sua mãe advogada. De boa condição financeira, sempre estudou em escolas particulares e descobriu o interesse pela contabilidade em um curso técnico de administração. Já no segundo ano da graduação, começou a fazer estágios até que foi aprovada em um processo seletivo para *trainee* de uma *Big Four*. Atualmente trabalha como gerente sênior de auditoria. Entretanto, após a gestação do segundo filho, pediu demissão e decidiu se dedicar aos filhos. Para ter uma alternativa de carreira, decidiu fazer uma pós-graduação em docência e o mestrado em contabilidade. A auditoria exigia muitas horas de jornada e viagens, de modo que ela não considerava estar fazendo um bom trabalho, não estava conseguindo conciliar a maternidade (vida pessoal) com o trabalho, então optou por se afastar. No entanto, acabou voltando a trabalhar na mesma empresa, e relata que não consegue pegar os filhos na escola nenhuma vez na semana, algo que gostaria de fazer. Mas conta com a ajuda de dois profissionais para cuidar da casa e dos filhos.

3.1.7 Denise

A sétima entrevistada foi Denise, 33 anos, negra, do Rio de Janeiro. O pai é formado em engenharia, mas trabalha como taxista. Sua mãe não possui o ensino superior e é funcionária pública. Teve incentivo à educação e foi durante o ensino técnico em administração que descobriu o interesse pela carreira contábil. Durante a faculdade, fez estágios e apesar da orientação de um professor para buscar trabalhos em empresas de

auditoria, ela não se interessou pela área devido às viagens profissionais e à alta carga de trabalho. Assim, começou como estagiária em um grande escritório de contabilidade e após cinco anos, alcançou novos cargos, chegando a ser convidada para ser supervisora. E apesar nunca ter pensado em seguir a carreira pública, por incentivo do marido que sempre dizia que ela vivia estressada e chegava tarde, ela considerou essa opção e pediu demissão.

Um tempo depois, foi aprovada em seu primeiro concurso e, aproximadamente após um ano e meio, passou no segundo. Considerou sair da empresa de economia mista por receio de privatização. Optou, então, por um cargo estatutário no Estado, priorizando a estabilidade, uma vez que pensava em ter filhos. Somente considerou o mestrado por influência de uma amiga e no incentivo à qualificação do setor público. Após o mestrado, conseguiu chegar rapidamente a um cargo de diretoria, o qual atribui diretamente ao mestrado. Entretanto, descobriu que estava grávida logo depois e, pouco antes de sair de licença maternidade, perdeu o cargo, fato que ela considera uma retaliação de uma diretoria predominantemente masculina. Ela era a única mulher e a mais jovem. Até o momento da entrevista ela estava de licença e não sabe se voltará para a função em que estava. Durante o mestrado, ela também descobriu o interesse na docência, profissão na qual que tem atuado em instituições de ensino superior pública e privadas.

3.2 Formação da identidade e rompimento de barreiras

Esta categoria busca identificar como se deu a formação da identidade das entrevistadas: quem são essas mulheres, de onde vieram, qual o seu contexto familiar, como foram as suas infâncias e como foram socializadas no mundo. Além disso, objetiva identificar se tais fatores influenciam na escolha pela carreira na área contábil, nas oportunidades profissionais e em suas escolhas pessoais agora como adultas. Essa categoria se divide em: estrutura familiar e origem socioeconômica como um fator para romper barreiras; a origem étnica como uma barreira; e as referências femininas e a escolha pela carreira contábil.

3.2.1 Estrutura familiar e origem socioeconômica como um fator para romper barreiras

Seis das sete entrevistadas declaram que suas famílias eram financeiramente estáveis durante a infância e adolescência. Elisa, quando perguntada como ela classificaria a situação financeira da sua família, responde: “Boa... agora com a crise não tão boa, mas boa ainda.” Marcela também diz: “Ah classe média, o meu pai também sempre foi muito controlado... Sempre foi muito controlado, mas pelo fato dos dois serem concursados, a gente tinha uma renda mesmo de **classe média-média** né.” Ressalta-se que a classe financeira é assim definida pelas próprias entrevistadas, de acordo com a sua percepção, como a metodologia desta pesquisa propõe.

No mesmo sentido Marina, Helena e Letícia declaram ter sido de classe média. Marina relata: “...**classe média ali média-média**... a gente tinha uma vida confortável pro padrão de vida que a gente tinha... casa própria, tanto meu pai quanto minha mãe tinha um carro. Nunca teve muito dinheiro, mas tinha uma vida confortável pra Realengo.” E Helena: “Era estável, nós não éramos ricos, nunca fomos mas a gente conseguia ir a um restaurante de vez em quando... minha mãe era professora nunca ganhou muito, mas meu pai era engenheiro então aquela coisa que tinha uma situação razoável, **uma classe média assim que tinha oportunidade**...”. E Letícia afirma: “**Classe média**, sempre foi.”

Já durante a entrevista de Denise, não foi falado explicitamente sobre classe social, mas pelo relato isso ficou perceptível que tinham uma situação financeira confortável, pois sua mãe é funcionária pública e seu pai apesar de ter curso superior, hoje trabalha como taxista, conforme o relato abaixo:

“Minha mãe, ela só fez até o ensino médio. E ela é funcionária pública, empregada pública dos Correios, na área administrativa mesmo. E o meu pai ele fez engenharia mecânica... só que depois teve vários problemas com desemprego aquela coisa toda e aí ele acabou indo pro taxi, e do taxi ele ficou até hoje, ele ainda tá no taxi.” (Letícia)

Já Antônia foi a única que se declarou de classe baixa: “**Classe baixa** né... **meus avós um pouco estabilizados**, mas não era... nenhum deles tinha uma... não tinha renda alta”. O avô era funcionário público, e sobre ter contato com os avós, ela conta que: “Tinha sim, meus avós maternos... tinha bastante contato, eles ajudaram na minha criação, **ajudaram na parte de escola** né... Teve um período que eu morei com meus avós.”

Assim, pelo relato das sete mulheres, foi identificado que todas vieram de famílias cuja situação financeira era estável de modo que tiveram acesso a escolas particulares. Conforme os trechos a seguir: Elisa: “Os colégios sempre foram particulares...”. Marcela: “...eu sempre tive uma boa educação, sempre **estudei ali nos melhores colégios**...” Marina:

“... eu estudei em colégio particular...” Helena: “Estudamos em escola particular a vida inteira...” Letícia: “...sempre **estudei em colégio particular...**”.

Já na entrevista de Denise não ficou explícito que ela estudou em colégios particulares mas ela deixa claro que os pais sempre deram a ela o melhor estudo possível dentro das condições deles, conforme relato: “...eles assim em relação aos estudos eles sempre prezaram com os meus estudos, inclusive assim eles sempre tiveram essa coisa **dedar o melhor estudo** pra gente, na medida do possível...”.

Antônia, a única dentre as entrevistadas que se declarou de classe baixa, estudou em escolas públicas durante o ensino fundamental: “...a minha infância foi em colégio público...”. Entretanto, estudou em colégio técnico particular durante o ensino médio, pois pagou com o próprio salário, uma vez que começou a trabalhar com 16 anos: “Aí depois... no segundo grau eu cheguei a fazer o primeiro do segundo grau em outro colégio lá em Jacarepaguá, ... que era um colégio público, depois passei pra um colégio técnico, passei lá e **comecei a pagar**, eu mesma paguei o colégio técnico em contabilidade.”

E mesmo que em parte de sua trajetória Antônia tenha estudado em escola pública, algo que talvez pudesse atrapalhar seu acesso ao ensino superior e conseqüentemente o seu desenvolvimento na carreira contábil, ela compensou possíveis falhas em sua educação com dedicação aos estudos, sendo reconhecida por ser a melhor aluna: “tinha medalha pra primeiro, segundo e terceiro lugar da turma e eu ganhei a medalha de ouro na época.”

Souza, Voese e Abbas (2015) trazem em sua literatura que as mulheres têm ampliado sua presença na economia e na sociedade através do acesso ao ensino superior, logo a educação tem sido um caminho percorrido pelas mulheres para o desenvolvimento de suas carreiras. Então, as entrevistas indicam que todas as entrevistadas tiveram condições socioeconômicas e familiares para escolherem e seguirem a carreira que desejaram.

Bruschini (2007) diz que o aumento dos níveis de escolaridade permitiu que as mulheres tivessem a chance de ocupar níveis mais altos dentro das empresas e acesso a profissões mais valorizadas e consideradas masculinas. E como foi apresentado até o momento, as entrevistadas tiveram apoio e estrutura para continuar os estudos e assim acessar profissões consideradas masculinas, tais como a contabilidade. A ideia de que a contabilidade é uma profissão considerada masculina é atualmente corroborada por Bittar-Godinho *et al.* (2018) e historicamente por Jeacle (2011), Komori (2008), Haynes (2008) e antes disso já havia sido objeto de estudo de Lehman (1992) o qual demonstrou que a entrada das mulheres na área contábil só foi possível após o maior nível de escolarização

delas. Dessa forma, identifica-se que o incentivo à educação desde cedo abre portas e rompe barreiras, permitindo maiores oportunidades de escolha tanto de instituição de ensino, como de curso. Observou-se que o incentivo à educação por parte da família das entrevistadas contribuiu para que as mesmas continuassem estudando após a escola e tendo, então, maiores oportunidades. Souza, Voese e Abbas (2015) defendem que somente com incentivo e acesso a educação, as mulheres podem romper barreiras e desenvolverem suas carreiras. Assim, percebe-se que essas entrevistadas possuem condições econômicas básicas e sociais para os estudos e, conseqüentemente, desenvolverem suas carreiras, além de ter sido um fator determinante para a escolha da profissão.

Outras barreiras, que podem influenciar no acesso a carreira contábil e na sua ascensão, são a questão da construção da identidade feminina e a questão étnica. Silva (2016), em sua tese, elabora que as mulheres negras sofrem discriminação de três formas: por ser mulher, por pobre e por ser negra. Além disso, o fator econômico aliado ao acesso à educação foi um fator determinante para o acesso das entrevistadas à carreira contábil.

Das sete entrevistadas, duas se declararam pardas, Marcela e Antônia, e uma como negra, Denise. Entretanto, essa auto declaração foi feita com ressalvas, conforme o relato abaixo de Marcela:

“Então...eu me declaro como parda, mas tem gente que fala que eu sou branca e eu não me acho branca... aí acaba ficando no pardo mesmo Eu sou muito branca pra região onde eu moro, onde tem muita gente parda mesmo, com a pele quase vermelha já puxando ali dos índios né.. mas também já não sou tão branca... já sou mais parda pra quem me vê ali, o pessoal do sul...” (MARCELA)

Marcela é do Pará, uma região em que há muita influência indígena, por isso ela se refere à pele vermelha. Ela ressalta que na região em que é originária é considerada branca, isso se deve ao fato de ter uma pele mais clara e não possuir fenótipo geralmente associado ao negro.

Antônia declara: “Eu sempre fico na dúvida disso... é, **eu sou morena**, mas assim meu pai era negro e minha mãe descendente de portugueses... então assim... parda.” Assim como Marcela, Antônia por ser mestiça possui a pele mais clara e os traços da raça negra não são destacados.

Denise se declarou como negra, mas reconhece que possui a pele mais clara, conforme o depoimento abaixo:

“Bom... eu vou dizer **que eu sou negra porque meu pai é negro, minha família é toda negra**. Então assim essa questão de etnia pra mim... eu sei até que tem

essa questão da... como é que se diz, do fenótipo né... que é através desse fenótipo que você pode ser... ter os preconceitos né... realmente nunca tive nenhum preconceito pela cor da minha pele, mas assim por exemplo, a raiz toda da minha família... meu pai é negro, minhas avós são. A minha mãe realmente tem um fenótipo claro, ..., mas eu sei que isso realmente pra sociedade pode ser uma influência mesmo... preconceitos mesmo.” (Denise)

Os achados apontam que nenhuma das três entrevistadas declararam ter sofrido, de forma direta, racismo, embora reconheçam que o racismo exista. Já o estudo de Silva (2016), até mesmo por ter sido feito um trabalho com recorte de etnia, identificou o racismo como um fator que afeta as mulheres negras no ambiente corporativo da contabilidade. Esta autora ainda defende que é importante destacar o aspecto étnico quando se estudam questões de gênero pois as mulheres negras acabam por ficar invisibilizadas, sob o rótulo de “mulheres”, que muitas vezes se referem principalmente a mulheres brancas que possuem questões diferentes de uma mulher negra. Por esse motivo foi perguntado a todas as mulheres como elas se autodeclaravam e se haviam sofrido discriminação racial. Davis e Maldonado (2015), mostraram que, pela perspectivas das mulheres, raça e gênero são fatores importantes para seu desenvolvimento como líderes na academia, reforçando em seu estudo como não só o gênero mas também a raça afetava o desenvolvimento de sua carreira e o alcance de posições de liderança.

Marcela, sobre ser discriminada em processos seletivos de emprego, diz que nunca sofreu discriminação, mas reconhece que muitas vezes o preconceito não se manifesta de forma explícita. Assim como também Denise, como pôde ser visto no trecho anterior, que diz não ter sofrido preconceito em decorrência de não ter o fenótipo de uma pessoa negra, mas reconhece que o preconceito existe.

No mesmo sentido, Antônia declara: “Não, isso não, isso eu não achei dificuldade em momento algum... Eu tenho uns colegas que até mencionam que têm essa dificuldade, mas eu não vi isso.” Assim sendo, nenhuma das três entrevistadas declararam ter sofrido racismo, embora reconheçam que o racismo exista. Portanto, com esses resultados encontrados em campo, foi preciso buscar uma literatura que pudesse explicar este fato: o de que as mulheres reconhecem o racismo, mas nunca sofreram discriminação.

Na literatura sobre racismo, foi encontrado o termo colorismo, que foi usado pela primeira vez por Alice Walker em 1982, no ensaio “*If the Present Looks Like the Past, What Does the Future Look Like*”. A autora argumenta que, pela perspectiva do colorismo, os negros de pele mais clara se beneficiam economicamente em comparação com os negros de pele escura porque não são facilmente identificados por possíveis empregadores como negros. Assim, a discriminação é baseada no tom de pele e não somente nas origens ou

outros traços da raça, de modo que negros de pele clara sofreriam menos impacto do racismo do que negros de pele escura (BANKS, 2000).

Davis e Maldonado (2015), reforça que as mulheres negras geralmente convivem em uma atmosfera profissional em que precisam duplamente e constantemente provar-se a si mesmas e aos outros, pela questão de gênero e pela questão da raça.

Dessa maneira, como o racismo possui nuances com base na tonalidade da pele, apesar de três das sete mulheres entrevistadas terem se declarado como pardas ou negra, nenhuma delas possui o tom de pele escuro e desse modo não teriam sido percebidas como negras pela sociedade e por empregadores. Consequentemente, infere-se que por tal motivo, as mesmas não tenham vivenciado o racismo, embora concordem que ele exista, como uma barreira à ascensão e desenvolvimento profissional de pessoas negras.

3.2.2 As referências femininas e a escolha pela carreira contábil

Malach-Pines e Kaspi-Baruch (2008) apontam que duas categorias de teorias são relevantes para a compreensão do papel do gênero na escolha de uma carreira: (1) teorias biológicas que veem essas diferenças como inatas; e (2) teorias sociais que as veem como socialmente determinadas e mutáveis.

Nesta pesquisa, não é considerado que teorias biológicas são determinantes para as escolhas de carreiras. De acordo com a teoria social (MALACH-PINES; KASPI-BARUCH, 2008), adota-se que os papéis que as mulheres assumem ao longo da vida são socialmente construídos. Acker (1990, 2012), ao analisar os processos de discriminação com base no gênero, indica que a desigualdade e a exclusão de mulheres no ambiente de trabalho são resultantes de processos relacionados a formação da estrutura organizacional, responsável por fortalecer a divisão de gênero e as práticas que fortificam as divisões entre o trabalho e a família. Além de gerar padrões de gênero para profissões, salários, hierarquias e poder; as interações sociais do dia a dia, que reforçam as relações de dominação/subordinação entre os homens e as mulheres; a identidade individual, por onde se manifestam as características e comportamentos que colocam certas pessoas a determinados grupos de pertencimento, fortalecendo assim alguns estereótipos; e a cultura organizacional, que cria símbolos e estereótipos que expressam e revigoram a segregação de gênero.

Transpondo esses quatro pontos levantados por Acker (1990, 2012) para a análise do âmbito familiar em relação à escolha de carreira, nota-se que as entrevistadas vieram de famílias com referências femininas independentes e com carreiras próprias. Em todos os casos houve liberdade de escolha, sem que interações sociais do dia a dia, estereótipos de gênero, ou cultura familiar as impedissem de estudar e escolhessem suas carreiras. Assim sendo, nas entrevistas não foi identificado nenhum fator que limitasse as opções de carreiras que elas poderiam seguir, assim como nenhuma grande influência pessoal, econômica ou social que as condicionassem a escolher contabilidade. As escolhas se deram principalmente pela ausência de interesse em outras áreas e/ou possibilidades de empregabilidade que a área contábil oferece.

As mães de Marcela e Elisa trabalhavam fora de casa, tinham suas profissões e eram financeiramente independentes. Vale destacar que a mãe de Elisa é formada em Economia e Serviço Social: “minha **mãe** ela é **formada** em **Economia** e em **Assistência Social** só que ela só seguiu carreira como assistente social.” Já a mãe de Marcela é graduada em Enfermagem:

“Bom meu pai é professor concursado da rede estadual e a minha **mãe** era também, **enfermeira** concursada. Os dois cursaram universidade federal. Os dois, então **eu sempre tive aquele espelho em casa, eu sempre tive a ideia de que eu iria pra uma universidade federal (...)**. Então eu sempre tive uma boa educação, sempre estudei ali nos melhores colégios...” (Marcela)

Destaca-se, portanto, que tanto a mãe de Elisa, quanto de Marcela seguiram carreiras voltadas ao estereótipo feminino, ou seja, profissões voltadas ao cuidado com outro. Eagly e Wood (2016) por meio da teoria do papel social, explicam que as mulheres podem ser compelidas a cumprir um papel profissional engajado em cuidados e outros comportamentos interpessoais facilitadores. No mesmo sentido Gutek e Morasch (1982) dizem que as expectativas sociais são de que mulheres sigam profissões como enfermagem, enquanto os homens funções de liderança, como gerente.

Ainda no mesmo sentido, Acker (1990) o qual analisou a inserção da mulher no mercado de trabalho, evidenciou em seu estudo que um dos fatores que influenciavam a escolha da profissão das mulheres à época era que as mesmas acreditavam que eram mais adequadas a essas tarefas, fruto do contexto social. Ainda sobre as pesquisas sobre gênero e carreira, da década de 1990 foi, portanto, identificado que as mulheres foram historicamente orientadas às funções domésticas, sob a perspectiva dos estereótipos de gênero. E as mulheres estariam mais propensas aos trabalhos que se voltam a “cuidar do outro” e que,

portanto, estariam inclinadas a profissões como enfermagem ou magistério (TRONTO, 1997). Esses estudos foram feitos na época de 1990 a qual coincide, no aspecto temporal, com o período de infância da maioria das entrevistadas (período de memórias nesse pedaço das entrevistas), confirmando que a realidade à época era, de fato, de mulheres que se dedicavam a estas profissões. Já mais recentemente, Spinelli-de-Sá (2019) demonstrou em seu estudo que tais estigmas continuam a existir e menciona o conceito de profissões invertidas: quando um homem atua em uma profissão considerada feminina e quando uma mulher trabalha em uma área taxada como masculina. Este estudo demonstra que, apesar de tal situação ainda persistir no Brasil, ela está sendo modificada, mesmo que aos poucos, pelo pioneirismo de homens e mulheres ao adentrarem em carreiras estereotipadas.

Ainda com relação às mães das entrevistadas, verificou-se ainda que a mãe de Helena era professora infantil, ou seja, também tinha uma profissão socialmente associada à mulher, de acordo com o relato: “Minha mãe é **professora**, ela dava aula pra... alfabetização”. E a mãe de Antônia: “...era **auxiliar de enfermagem**”.

A mãe de Marina não trabalhava fora de casa e a irmã mais velha foi uma referência para ela: “Eu era muito influenciável pela minha irmã, então tudo que a minha irmã falava que ela seria eu falava que ia ser também. Ela falava sempre que ia ser jornalista, aí eu falava que ia ser, sem nem saber o que que era um jornalista.”

A mãe de Denise: “só fez até o ensino médio e ela é funcionária pública... na **área administrativa, acho que era secretária...**” Portanto, trabalhava fora e tinha sua independência financeira, entretanto o trabalho administrativo, hierarquicamente baixo, muitas vezes associado ao secretariado pode ser considerado um trabalho feminizado assim como a enfermagem, serviço social, e magistério. A única cuja mãe não trabalhava em uma profissão considerada feminina é Letícia: “...minha mãe era **advogada**”, ela informou.

Ainda que as profissões das mães das entrevistadas sejam, em maioria, consideradas femininas elas ainda sim são referências de independência feminina para as entrevistadas. Sobre a importância da referência feminina, Lehman (2012) destaca que as mulheres são incentivadas por outras assim como Bertrand *et al.* (2014) intensifica esse argumento ao mencionar a importância da representatividade feminina na área contábil. Dessa forma, fazendo uma associação da independência feminina das mães das entrevistadas e o incentivo e admiração que as mulheres causam em outras, mostrada por esses estudos, infere-se que as entrevistadas, espelharam-se em suas mães ao buscar também a sua própria independência. Por sua vez, o fato de as entrevistadas, diferentemente de suas mães, escolherem uma profissão tipicamente associada aos homens, de acordo com os estudos de

Chies (2010), Haynes (2008) e Spinelli-de-Sá (2019) indica uma mudança geracional, uma vez que a maioria das avós eram donas de casa. Assim, nota-se que, enquanto as avós não acessaram o mercado de trabalho, as mães já conseguiram essa inserção, quase sempre por meio de profissões consideradas femininas - o que está de acordo com os estudos de Tronto (1997) e Acker (1990) os quais demonstraram que essas eram as opções mais acessíveis à época. Por sua vez as entrevistadas romperam essa barreira, de modo que, a inserção dessas mulheres no mercado de trabalho contábil pode ser considerado uma conquista geracional, ou seja, da nova geração de mulheres no mercado de trabalho, sendo esta também considerada uma conquista feminina, uma vez que Byrne e Willis (2005), apontaram em seu estudo o difícil o ingresso na carreira contábil para as mulheres, assim como Komori (2008) que concluiu que as mulheres ao ingressarem na área contábil, foram segregadas e postas em cargos marginalizados, com menor status e menores recompensas.

Portanto, vindo de uma trajetória favorável socioeconomicamente, com incentivo e acesso à educação e com referências femininas de independência, foi possível optar por quaisquer carreiras. Verificou-se no relato das entrevistadas que a escolha pela área contábil ora se deu por “exclusão”, ora pelo interesse na área descoberto através do ensino técnico ou experiência profissional.

Entre aquelas que optaram pela carreira contábil com base na exclusão, ou seja, pela ausência de grande interesse em outras áreas, podemos exemplificar Elisa, Marina e Marcela, conforme os trechos das entrevistas. Elisa relata que: “**Foi exclusão**, vamos dizer, queria exatas, mas não engenharia, então sobrou... administração e economia. Economia muitos gráficos e administração muita gente fazendo... fui pra contábeis”. Pelo trecho acima fica evidente que não havia um interesse genuíno pela área e a escolha se deu por eliminação. Nota-se que mesmo nas entrevistadas com algum familiar com formação contábil, tal fato não influenciou diretamente a escolha da profissão conforme trecho abaixo da entrevista de Marina:

“Meu pai é contador também, mas não exerce. **Eu faria engenharia se eu fosse mais inteligente...** meu pai não teria dinheiro pra pagar uma boa faculdade então quando eu comecei a estudar da relação candidato vaga daquilo que **eu sabia que eu teria condições de passar era na área de adm, contábeis, economia** aí confesso que eu botei um curso pra cada faculdade aí passei pra adm, pra contábeis aí optei por contábeis.” (Marina)

No caso de Marina, está claro que seu pai teve uma influência na decisão da carreira, mas que esta foi pequena e que se deu de forma indireta, pois ela também menciona que tal escolha se deu por um processo de eliminação, ou seja, ela optou dentre

as possibilidades, aquela que melhor se adequava as competências e aptidões intelectuais. Miranda *et al.* (2013) em seu estudo demonstraram que a escolha do curso de graduação em Ciências Contábeis tem, muitas vezes, influência da família, como também foi verificado na situação de Marina. Byrne *et al.* (2012), por sua vez, identificaram em seu estudo que um dos fatores de escolha pela profissão contábil é o de prestígio e busca por maiores salários, fatores esses que não foram mencionados por nenhuma das entrevistadas quando questionadas sobre a escolha da profissão.

O que mais se aproxima desse estudo, é o caso de Marcela, que optou pela área contábil pensando nas opções de empregabilidade que a área oferece, aliado com a aptidão pessoal para números. Da mesma forma que Marina, a escolha é consolidada a partir da influência dos pais que são concursados e também professores e, portanto, a aconselham a escolher uma profissão em que a carreira pública ou a docência seja possível:

...eu acabei escolhendo ciências contábeis porque a princípio minha ideia era fazer um curso que tivesse um leque muito grande de opções(...) meus pais nunca falaram faça tal curso, eles sempre...bateram muito na tecla de faça um curso que tenha bastante vaga para concurso pra você ser concursada, como os dois eram concursados, eles sempre me deram muito incentivo para eu fazer também algum curso que eu pudesse fazer concurso depois...(...) **geralmente tem mais concurso pra contabilidade...** (Marcela)

O relato de Marcela acima, assim como o de Marina, reforça o estudo de Byrne, Willis e Burke (2012) que mencionam também que alguns dos fatores que pode influenciar na escolha da profissão é também o “equilíbrio entre vida profissional e familiar”. Essa busca por conciliação e equilíbrio entre carreira e vida pessoal ficou claro em vários momentos na entrevista de Marcela que, ressalta-se, hoje já é mãe. Além disso, em sua entrevista ela transpareceu que seus pais possuíam muita qualidade de vida e que isso foi incentivado a ela, talvez na forma de incentivo aos concursos públicos.

Já Helena, Letícia, Denise e Antônia tiveram um contato com a contabilidade antes da faculdade e descobriram que gostavam da área, e por isso decidiram cursar a faculdade de Ciências Contábeis:

“Eu tava terminando o segundo grau, no último ano. Eu fazia técnico de processamento de dados e eu tinha tido uma cadeira, uma ou duas, de contabilidade, eu falei:**eu acho que eu gosto disso**,... no final das contas cheguei à conclusão de que ou eu queria ir pra informática ou eu queria ir pra contabilidade,” (Helena)

Nessa linha, Bertrand *et al.* (2014) enfatiza em seu estudo a importância da representatividade feminina na Contabilidade para a diminuição da disparidade de gênero na profissão.

Helena, por já ter estudado contabilidade no curso técnico começou a ajudar o namorado que estava começando a faculdade de Ciências Contábeis em algumas matérias e acabou descobrindo que gostava da área, e isso se deu somente após ela ter eliminado todas as profissões de um guia de profissões, inclusive a contabilidade tinha sido descartada, por ela, anteriormente. Entretanto, ela não atribui o relacionamento e uma eventual influência do namorado como um fator que contribuiu para a sua própria escolha pela área contábil, uma vez que ele não tinha interesse na área:

“Ele na verdade não tinha escolhido ir para contabilidade... na verdade ele começou a faculdade porque ele não podia perder a pensão do pai (...) Então a princípio ele não ia seguir, no final das contas ele acabou gostando e acabou seguindo também.” (Helena)

A escolha da profissão por Helena vai ao encontro dos achados de Deluca *et al.* (2016) que dizem que as escolhas de carreira são feitas em um contexto histórico e social, uma vez que ela aliou o pequeno conhecimento que tinha da área, a uma influência (mesmo que pequena e imperceptível por ela) do namorado à época estar cursando contabilidade. Apesar de ela alegar que ele não teve influência na sua profissão, ressalta-se que eles estudaram durante um tempo na mesma faculdade, o que denota uma possível interferência dele não só na escolha da área como também na instituição escolhida. Miranda *et al.* (2013) mencionam em seu estudo que a escolha pela profissão também pode ser derivada da escolha primordial pela instituição de ensino, como também pode ter sido o caso de Helena.

Outra entrevistada, Letícia, também devido ao contato com a contabilidade em um curso técnico, escolheu a área, e quando perguntada se alguém influenciou a sua decisão, ela relata:

Não, ninguém... assim, eu sou muito próxima da minha tia e nunca jamais soube que ela era contadora... ela fez faculdade de Contabilidade, mas nunca trabalhou(...). O meu avô também era contador (...) Levei 20 anos pra saber que ele era contador, porque o meu avô... (...) inclusive ele já trabalhou numa empresa de auditoria (...)
Então assim... e **eu escolhi contabilidade porque eu gostei mesmo**, por causa do curso técnico que teve a disciplina de contabilidade (Letícia)

Letícia até ter decidido qual carreira seguir, desconhecia que tinha familiares contadores, portanto, a escolha pela área contábil não se deve a influência familiar, mas por

gosto pessoal adquirido pelo acesso à profissão, em linha com o estudo de Miranda *et al.* (2013). Denise também teve contato com a contabilidade no ensino técnico e a partir disso escolheu seguir carreira na área:

“... eu comecei a estudar... eu fui pro FAETC, que foi quando eu comecei a pensar nessa parte mais profissional, então assim a princípio eu fiz... **ensino médio técnico em Administração...**,e lá eu já comecei a ter uma noção de várias graduações porque **eles davam noções de contabilidade**, noções de Administração, economia enfim... de várias áreas dentro desse mundo... e **optamos por fazer Ciências Contábeis...**” (Denise)

Diferentemente de Leticia, Helena e Denise, que descobriram o interesse pela área por meio da educação, Antônia passou a se interessar pela carreira contábil por meio da inserção no mercado de trabalho, aos 16 anos, conforme o depoimento abaixo:

“Eu entrei pra um programa, aos 16 anos, de menor aprendiz. (...) empresa acabou me admitindo como auxiliar contábil, eu fazia arquivo, e aí eu acabei ficando, fui fazer faculdade... e aí me interessei e não me arrependo. **Eu digo que a contabilidade me tirou da linha de pobreza... Eu acho que fez diferença na minha vida.**” (Antônia)

Assim, a carreira na contabilidade foi uma oportunidade de ascensão social que surgiu na vida de Antônia e ela por fim acabou se identificando com a área e foi fazer faculdade e posteriormente especialização e mestrado. Trabalhou em diversas multinacionais até seguir a carreira pública e a carreira docente, mais recentemente, após a conclusão do mestrado. A trajetória desta entrevistada está em linha com o estudo de Lehman (1992) feito nos EUA, o qual demonstrou que a profissão contábil contribuiu para a superação das dificuldades econômicas das mulheres; sendo a profissão uma porta de acesso de alta empregabilidade e uma oportunidade de mudança de vida e de classe social. Tal relato também está de acordo com o estudo de Komori (2008) que mostrou que as mulheres ao adentrarem na carreira recebem tarefas rotineiras e de menor status, em linha com o relato desta entrevistada que diz que “fazia arquivo”.

Em conclusão, ficou claro que o incentivo à educação desde a infância e a oportunidade de um bom estudo proporcionada pela família são fatores determinantes para ingresso das mulheres na carreira em Contabilidade, em linha com os estudos de Gallhofer (2011) que menciona que as “restrições estruturais” limitam a oportunidade de carreira das mulheres bem como as opções que elas têm para participar do mercado de trabalho. Ainda no mesmo estudo resta claro que as mulheres têm mais dificuldade de fazerem suas

escolhas de vida livremente e sem receio de críticas, ficando claro que o apoio familiar é essencial para essas quebras de paradigmas.

Até mesmo quem era de classe baixa teve auxílio de outros familiares (sem ser os pais) para os estudos, como é o caso da Antônia. Ressaltando que, ela também foi a única que estudou uma parte em colégios públicos, mas o incentivo e auxílio financeiro da família permitiram que ela estudasse também em escolhas melhores o que também influenciou diretamente na carreira dela (que se iniciou através de um projeto similar ao atual jovem-aprendiz, no qual, portanto a escola teve influência). Dessa forma, nota-se que a influência direta da situação econômica familiar que permite maior liberdade de escolha da profissão, bem como permite e até mesmo incentiva a maior escolaridade, que por sua vez, influencia no desenvolvimento da carreira. A literatura, como evidenciado acima no estudo de Bruschini (2007), reforça que há influência direta da escolaridade na carreira, sendo este um fator determinante para que as mulheres alcancem cargos mais altos indo ao encontro do estudo de Brown (2017), quem demonstrou que a especialização a nível de mestrado foi vista como uma aposta das mulheres nos Estados Unidos para progredir na carreira.

Os achados dessa categoria apontam que as entrevistadas mostraram que quanto melhor fosse a situação financeira da família, ou mais incentivo elas tivessem, melhor seria o estudo e também maior seria o grau de escolarização que elas teriam oportunidades e, portanto, liberdade para fazer suas escolhas profissionais. Essa categoria demonstrou que essas entrevistadas tinham apoio econômico, estrutura familiar, bem como incentivo para continuar estudando e serem independentes o qual se mostrou através das referências femininas.

Por meio do referencial teórico é possível identificar carreiras masculinas e femininas através dos estudos de Spinelli-de-Sá (2019), Martin e Barnard (2013) e Tronto (1997), e com base nisso, é apresentado na tabela a seguir, se as carreiras das mães das entrevistadas eram masculinas ou femininas.

Quadro 5 – Tipo de carreira das referências maternas

Entrevistada	Profissão da mãe	Tipo de carreira
Elisa	Assistente social	Feminina
Marcela	Enfermeira	Feminina
Marina	Dona de casa	Feminina
Helena	Professora	Feminina
Antônia	Auxiliar de enfermagem	Feminina

Letícia	Advogada	Masculina
Denise	Secretária	Feminina

Fonte: A autora, 2020.

Assim, observa-se, conforme também corroborado nos estudos de Byrne, Willis e Burke (2012) e de Miranda, Miranda e Araújo (2013) que a própria cultura familiar é também um fator que pode influenciar na escolha e no desenvolvimento da carreira uma vez que nota-se que essas mulheres tiveram, em sua maioria, mães ou outras mulheres (como, por exemplo, irmã e tia) independentes que as influenciaram direta ou indiretamente na busca pela independência pessoal e financeira, no sentido de buscar uma carreira, conforme também mencionada a importância no estudo de Bertrand *et al.* (2014).

Em especial, faz-se necessário contrapor a história de Antônia que possuía na infância a situação econômica mais baixa com a de Letícia, com melhor situação financeira quando criança: Antônia teve que trabalhar desde cedo, foi a primeira da sua família a terminar a graduação e sua mãe era auxiliar de enfermagem. Ela descobriu a profissão como jovem aprendiz e viu nessa oportunidade de emprego, uma profissão que seria estável do ponto de vista de empregabilidade (uma vez que lhe oferecem na empresa oportunidade de crescimento na área contábil), tornando a sua escolha, de certa forma, condicionada à sua situação financeira. Tal fato também foi encontrado também por Byrne, Willis e Burke (2012), os quais identificaram que um dos fatores que fazem os profissionais escolherem a área contábil é o vislumbre de grandes recompensas financeiras na área.

Por outro lado, Letícia em seu relato revelou que o fator financeiro não pesou na escolha. Pelo contrário, ela foi uma das poucas que teve contato com a profissão em um curso técnico e a escolheu por realmente gostar da carreira, sendo sua escolha livre de influências externas. Ela também era a única cuja mãe possuía uma profissão dita “masculina”, advogada, o que pode ter lhe dado ainda mais liberdade para a escolha da profissão. Mais uma vez ressalta-se como a situação financeira e familiar mostra-se um facilitador e como diminui barreiras eventualmente impostas às mulheres, dando mais abertura para a escolha da profissão (que no caso de Letícia pôde se dar por gosto pessoal e no caso de Antônia, por empregabilidade/estabilidade) e também dos rumos da carreira escolhida, como será visto na categoria a seguir.

3.3 Trajetória profissional antes e após o mestrado

Esta categoria objetiva evidenciar como se deu a trajetória dessas mulheres antes do mestrado bem como o surgimento do interesse por essa especialização, demonstrados na subcategoria 3.3.1. Já na subcategoria 3.3.2 é evidenciado o que mudou na trajetória profissional das mulheres após o mestrado, verificando a influência do título na carreira das entrevistadas.

3.3.1 O interesse pelo mestrado durante a trajetória profissional

Essa subcategoria tem como objetivo identificar como se deu o interesse pelo mestrado e o que as entrevistadas objetivavam com a conclusão do mesmo. Adicionalmente, identificou-se como foi a inserção no mercado de trabalho, as experiências profissionais e ocupações que cada entrevistada ocupou antes do mestrado e se e como esses fatores profissionais fizeram com que elas buscassem o mestrado.

Elisa, 27 anos, entrou no mestrado um ano após a conclusão da graduação e teve poucas experiências profissionais, como estagiária ou como trainee. Ela entrou no mestrado no ano de 2016 com apenas um ano de experiência profissional, sendo somente seis meses de carteira assinada. E deixou claro que objetivou o mestrado para tentar uma recolocação no mercado de trabalho em outra área da contabilidade, dessa vez como professora, querendo alcançar também qualidade de vida, que julgou não ter quando trabalhou como *trainee*: “eu estava cada dia em um lugar e você tem que ficar carregando notebook de um lado pro outro”. Da mesma forma, o estudo de Haynes (2008) demonstrou que as mulheres não estavam dispostas a abrir mão da vida pessoal para desenvolver suas carreiras.

Esse também foi o fator que influenciou na escolha de Marcela pelo mestrado que foi aprovada no programa, antes mesmo de concluir a faculdade, conforme o relato:

“... eu passei no mestrado, e aí como eu passei no mestrado e a UFPA tinha tido greve o último **semestre ia ser em módulos e pra eu conseguir terminar o meu último semestre, antes de eu ir pro Rio de Janeiro**, eu tinha que cursar umas disciplinas de manhã e outras a noite, pra conseguir terminar o meu módulo” (Marcela).

Além disso, ela contou também que houve influência de seus pais nesta decisão uma vez que ambos eram professores universitários e que então ela “sempre sonhou em fazer o mestrado para dar aula como os pais”, em linha com a forte influência que a família traz às

decisões profissionais das pessoas, conforme demonstrado por Miranda, Miranda e Araújo (2013).

Com relação a experiência profissional no mercado de trabalho privado de Marcela antes do mestrado se limita a apenas três meses como estagiária de um escritório de contabilidade. Ademais, durante a graduação fez iniciação científica, uma experiência relacionada à carreira acadêmica, sendo este mais um fator que, na percepção da entrevistada, influenciou na escolha pelo mestrado que recebia orientação de seus professores nesse sentido: “nós tivemos uns professores que sempre falaram que era muito importante fazer mestrado em contabilidade e acabou me influenciando muito a querer fazer o mestrado”. Sobre suas experiências profissionais nas duas áreas ela menciona como a iniciação científica direcionou sua carreira para a área acadêmica, uma vez que também limitou suas experiências no âmbito privado:

“Foi porque como **eu participei do programa de iniciação científica**, eu ficava o dia todo na faculdade, então eu tinha aula de manhã e ficava trabalhando a tarde lá..., então **não tinha tempo pra estagiar**. No último ano que acabou o meu contrato de bolsista foi que eu entrei num escritório, e aí eu comecei a estagiar meio período no escritório...” (Marcela).

Por sua vez, outra entrevistada, Letícia, iniciou sua trajetória profissional aos 16 ou 17 anos enquanto fazia um curso técnico em administração e percorreu toda a sua trajetória em empresas privadas, majoritariamente trabalhando com auditoria em *Big Four*. Diferentemente das duas entrevistadas mostradas acima, Letícia possui larga experiência no setor privado e buscou o mestrado para ter mais uma opção de carreira.

Ressalta-se que Letícia somente conseguiu fazer o mestrado quando pediu demissão da empresa onde ela já trabalhava há dez anos e estava no cargo de Gerente Sênior de Auditoria.

“... nessa época **eu tinha saído da auditoria**, eu pedi demissão... pra ficar com meus filhos né...eu pedi demissão e falei ah eu quero fazer alguma coisa, eu **sempre quis fazer mestrado, mas eu sempre trabalhei desde muito cedo** e esses mestrados são dedicação exclusiva né, aí eu falei poxa impossível eu fazer mestrado e trabalhar...**eu me propus a fazer alguma coisa diferente até pra eu tentar buscar uma outra profissão** né. Poxa auditoria é muito puxado né, com filhos, família e tal. E aí eu já casei, tinha filho..., **tenho que fazer um mestrado para tentar esse plano B, mas eu terminei o mestrado e voltei pra auditoria.**” (Letícia).

Com base no relato acima, fica evidente que o mestrado só foi possível para Letícia, após ela largar o cargo de gestão na iniciativa privada. Tal situação também foi exposta no estudo de Casa Nova (2014) o qual ressalta a dificuldade de conciliar o trabalho em empresa com os cursos de mestrado.

É importante destacar que o motivo principal pelo qual Letícia decidiu pedir demissão não foi fazer o mestrado e sim ter mais tempo se dedicar aos filhos, embora tenha relatado um desejo antigo de cursar o mestrado. Assim, com o pedido de demissão, Letícia objetivava ter mais tempo disponível aos dois filhos pequenos e, para não se afastar da área contábil, decidiu cursar o mestrado, realizando por consequência um desejo antigo. Assim, ela decidiu aproveitar a oportunidade para ter uma alternativa de carreira considerando que o trabalho em auditoria exige muitas horas de dedicação e, portanto, difícil de conciliar com filhos e família.

Importante ressaltar que foi apontado na literatura apresentada no referencial deste trabalho, que embora o número de mulheres no ambiente contábil tenha crescido nos últimos anos, principalmente devido ao aumento da entrada de mulheres nos cursos de graduação, ainda assim, a maioria ainda está nas atividades de assistente contábil, que são menos remuneradas que as posições de gerência, liderança e auditoria ou então estão dispostas a aceitar um salário mais baixo ou diminuição de carga horária tendo em vista a responsabilização sobre a vida familiar que colocam sobre si mesmas (SIQUEIRA *et al.*, 2013; CASA NOVA, 2012; HAYNES, 2008). Letícia foge a essa regra e pode ser considerada uma mulher que rompeu esse teto de vidro pois é um exemplo de uma mulher que trabalha como gerente sênior em um empresa de auditoria e como ela mesma relatou na entrevista: “...a auditoria é muito machista...”, ressaltando-se que esse rompimento aqui considerado ocorreu antes do mestrado e que, portanto, este não teve influência no cargo de gestão alcançado por Letícia.

Nesse sentido, Komori (2008) corrobora tal inferência da entrevista de Letícia e argumenta que: “A entrada de mulheres de fato ajudou a criar especialidades de gênero dentro da profissão (contábil), diferenciando auditoria e tributação em termos de status e efetivamente impedindo as mulheres de se envolverem em trabalhos de consultoria de alta potência”. Como já apontado, não é o caso de Letícia. Entretanto, mesmo que Letícia tenha alcançado um alto cargo, ela ainda assim cogitou mudar de carreira, e pediu demissão, devido às dificuldades de conciliação com a vida familiar. E foi justamente nesse momento, de reflexão sobre a carreira que ela aproveitou a oportunidade para conseguir cursar o mestrado.

Outro fator importante de se destacar é que quando Letícia decidiu se afastar da carreira de auditora, ela tinha em torno de 30 anos. Segundo um estudo feito, em uma *Big Four*, por Kornberger, Carter E Ross-Smith (2010) o nível de gerente, cargo em que Letícia se encontrava, é particularmente interessante, pois é onde muitos membros da organização - geralmente mulheres de vinte e poucos anos ou trinta e poucos - optam por sair e deixar a empresa, tendo em que nessa fase da vida já possuem alguma experiência profissional significativa a qual permite buscar outras oportunidades profissionais. Este estudo menciona que outro fator para a saída das mulheres desse tipo de empresa e nessa faixa etária se dá também pela maternidade, que em geral está acontecendo nessa fase. Assim, algumas optam por alterarem os rumos da carreira para outras empresas e outras, assim como Letícia, optam por algum período sem trabalhar fora e poder dedicar mais tempo aos filhos. Assim é possível perceber que a história de Letícia não é a única em grandes empresas de auditoria, outras mulheres também acabam tendo uma história semelhante.

Assim o teto de vidro que se apresenta para as mulheres em grandes empresas de auditoria talvez não seja alcançar cargos de gerências, mas sim de diretoria e superiores, hipótese que a história de Letícia, e o estudo de Kornberger, Carter E Ross-Smith (2010) corroboram. Esse é um achado importante pois, demonstra que houve algum progresso em relação ao desenvolvimento da carreira das mulheres, ao menos na área de auditoria, pois, enquanto a proporção entre homens e mulheres em nível de gerência eram praticamente iguais, no nível de diretoria, ocorreu uma queda acentuada devido ao ambiente machista da auditoria (corroborado na entrevista de Letícia) e também às saídas das mulheres pelos motivos expostos acima.

Com base nas estatísticas do estudo de Kornberger, Carter E Ross-Smith (2010), ficou evidente que as funcionárias enfrentavam fortes barreiras de gênero no nível de gerente, o que diminuía a chance de elas passarem pela hierarquia organizacional a nível de diretoria e sociedade. Desta forma parece ainda existir um teto de vidro para as mulheres alcançarem os mais altos cargos.

E mesmo que as Big Four tenham adotado uma iniciativa de trabalho flexível que foi desenvolvida com o objetivo de criar e melhorar o local de trabalho para progressão e retenção de mulheres nos níveis sênior, a iniciativa, na prática, acabou por não melhorar esta questão (KORNBERGER; CARTER; ROSS-SMITH, 2010). E isso ficou claro com a história de Letícia que em 2015 repetiu o mesmo padrão encontrado no estudo.

Prosseguindo na trajetória de Letícia, após pedir demissão ela decidiu investir em sua educação, fez um curso de especialização em Docência do Ensino Superior e o

mestrado em Contabilidade. Durante esse tempo, dois anos em que ficou sem trabalhar, ela optou por abrir uma empresa em sociedade com uma amiga uma empresa contábil de consultoria fiscal. Entretanto, após conhecer melhor o negócio ela desistiu por sua postura mais conservadora, como pode ser visto nesse trecho da transcrição: “Quando eu vi que era um negócio que **envolvia muito risco** de fraude, de gente que queria fazer coisa errada, de pagar menos imposto...”.

Esse achado vai ao encontro dos estudos que apontam que na prática de auditoria há a influência de gênero e que mulheres em comitês de auditoria tendem a ser mais conservadoras na avaliação dos riscos da empresa, na identificação de possíveis problemas de controle interno e na avaliação crítica dos sistemas de controle interno (PARKER *et al.*, 2017). O fato de Leticia ter desistido de se negócio próprio devido ao fato risco envolvido indica que ela tem uma personalidade mais conservadora como indica o estudo de Parker *et al.* (2017).

E ainda em relação à diretoria, enquanto Leticia não conseguiu atingir esse patamar dentro da empresa em que trabalha, Denise conseguiu chegar nesse cargo em uma empresa pública. Diferente de Leticia que só trabalhou na iniciativa privada, Denise trabalhou tanto na iniciativa privada quanto na pública.

Durante sua trajetória profissional, Denise estagiou em uma multinacional, e desenvolveu boa parte de sua carreira em um grande escritório de contabilidade, ela mencionou que lá subiu muitos cargos conforme pode ser visto neste trecho: “Cheguei lá como estagiária, e terminei lá como Analista Sênior”.

Durante os cinco anos em que esteve trabalhando na mesma empresa, Denise passou por sete cargos e iria para o cargo de supervisora num futuro próximo quando, entretanto, decidiu pedir demissão ao invés de assumir o cargo, conforme o relato, onde menciona também os cargos que ocupou: “Estagiária, auxiliar júnior, pleno e sênior, aí depois analista júnior, analista pleno e sênior, sete posições e ai a próxima que eles **tinham me convidado era pra ser supervisora. Só que eu não cheguei a assumir porque eu pedi demissão...**”

Quando questionada sobre o motivo pelo qual pediu para sair da empresa onde estava crescendo, ela responde: “...**eu pedi demissão pra estudar pra concurso**, eu pedi isso em 2012.” Denise menciona que ao optar pela carreira pública objetivava estabilidade e menciona que seu primeiro concurso foi para uma empresa mista. Lá, devido a estrutura e forma de contratação que se dava pelo regime celetista, ela ainda não se sentia estabilizada e continuou estudando para ser aprovada em outro concurso. Ela relata que depois alcançou

seu objetivo, sendo aprovada para um concurso do Poder Executivo Estadual, no regime estatutário de contratação. Atualmente seu cargo é o de Analista de Planejamento.

Já na área pública estatutária, a escolha por fazer o mestrado aconteceu por influência de uma amiga do trabalho.

“Tava na Seplag ai em 2015 **quem me fez fazer o mestrado foi essa minha amiga...** porque eu sempre gostei de explicar pras pessoas... mas eu nunca me vi diretamente na área da educação... ai ela falou, mas o mestrado não é só dar aula é você ser pesquisadora aquela... foi **abrindo a minha mente** relacionado a isso né...” (Denise).

Denise objetivava também o adicional de escolaridade que seria incorporado à sua remuneração e foi influenciada por uma amiga ao buscar o mestrado. Importante ressaltar que Denise por sua vez, influenciou outra, Marina que também é respondente neste trabalho. Aqui faz-se necessário mencionar que o contato com Marina se deu por influência de Denise a qual argumentou que embora ocupassem cargos parecidos tiveram trajetórias distintas e que, por isso, recomendava Marina para a entrevista.

Assim como Denise, Marina também é servidora pública e também acabou se interessando pelo mestrado pelo incentivo financeiro, comum em carreiras públicas como incentivo a educação continuada. Conforme relato:

“...não pensava em nada acadêmico tão cedo, mas aí eu conheci um anjo que é a Denise, que ela me influenciou muito... e ela sempre falava, no ruim no estado a gente tem **adicional de qualificação** né, no ruim no ruim já são mais dez por cento no salário, se nada der certo, **pelo menos que o financeiro conte...eu não teria feito o mestrado pela minha cabeça**, pelo menos não nesse momento, ela foi a influenciadora total” (Marina).

E antes de se interessar pelo mestrado, Marina desde o início de sua trajetória profissional já sabia que gostaria de seguir a carreira pública. Ela iniciou sua trajetória em um escritório de contabilidade, mas logo depois começou a estagiar em órgãos públicos:

“...comecei a fazer estágio, **eu sempre fiz estágio em órgão público**. Aliás eu fiz um estágio de um mês num escritório com uma pessoa completamente maluca...sério eu cheguei ao ponto de chorar no banheiro, a mulher era bipolar... Eu fiquei um mês, exatamente.... fui embora, mas **foi aquele trauma pra nunca mais trabalhar em escritório na minha vida.**” (Marina).

Assim, a partir desse relato cabe ressaltar que das sete entrevistadas, duas tiveram uma breve passagem por escritórios de contabilidade como estagiárias, e não gostaram da experiência, são elas Marcela e Marina. Marcela relatou: “...eu **não quero trabalhar em**

escritório, não quero essa parte burocrática...”. Este relato está em linha com o demonstrado por Komori (2008) de que as mulheres, ao ingressarem na área contábil, enfrentaram estereótipos e são designadas a tarefas burocráticas. Assim como Haynes (2008) que diz que as contadoras, em especial no início da carreira, faziam trabalhos considerados inferiores.

Marcela relata ainda que o escritório de contabilidade: “...era um **ambiente mais competitivo**, então ali, principalmente, por eu ser estagiária, tinha gente que mal me olhava, tinha gente que eu ia perguntar e a pessoa me olhava com aquela cara de desprezo. Tipo nossa como assim você não sabe?! Sendo que eu era estagiária...” Komori (2008) relata também que as mulheres são discriminadas e postas à margem em alguns ambientes de trabalho.

Os resultados indicam a partir das experiências de Marina e Marcela com as experiências negativas relacionadas ao trabalho em escritórios de contabilidade que este é um ambiente machista, assim como também foi descrita a área de auditoria, pela entrevistada Letícia.

Adicionalmente, identifica-se que as passagens por estes escritórios por Marcela e Marina foram determinantes para o desenrolar de suas carreiras, pois Marcela optou por sair do estágio no escritório para fazer o mestrado e Marina direcionou a sua carreira para a área pública, conforme relato:

“... logo depois uma amiga minha conseguiu ser efetivada numa empresa, e me indicou pro estágio que ela tinha que era na Justiça Federal, na controladoria... aí ela me indicou e eles gostaram do meu currículo e me chamaram... lá **eu fui da água pro vinho**, o pessoal era maravilhoso ainda mais órgão público, um trabalho mais leve, as pessoas... **tinha um clima muito bom...**” (Marina).

E sobre outro estágio em órgão pública relatou: “**todo mundo trabalhava, mas tinha uma vida tranquila, então eu via aquilo como aquilo que eu queria pra minha vida**” (Marina).

Agora Antônia teve boa parte de sua trajetória profissional em multinacionais, e após mais de uma década no setor privado decidiu mudar os rumos da carreira e entrar no setor público, onde atualmente atua. Conforme relatado:

“...multinacional alemã da bastante incentivo pro estudo, também não posso me queixar do (órgão público em que trabalha), o (órgão público) também incentiva o estudo né... enfim mas aí lá foi meu primeiro emprego, eu fiquei por treze **anos eles pagaram a minha faculdade, depois a pós graduação**, eu comecei ainda

estava lá e daí foi só pulando pra outras multinacionais, **até que eu resolvi fazer concurso público.**”(Antônia)

Pode-se dizer com base no relato de Antônia e o relato de Letícia que as empresas privadas onde as entrevistadas passaram, até incentivam a educação continuada quando se trata de especialização, entretanto o mestrado acaba tendo mais incentivo no setor público, onde há claramente um incentivo financeiro e também a possibilidade de flexibilidade para conseguir cumprir as demandas do mestrado enquanto trabalham.

“Na verdade, assim **eu não imaginava fazer mestrado na minha vida não me passava pela cabeça porque não dava tempo na multinacional.** Qual é o incentivo que eu tenho hoje, **no poder público eles te incentivam bastante a estudar** e... além de ter uma gratificação, um valor a mais pra quem faz mestrado, eles incentivam né essa parte inclusive doutorado. Terminei o mestrado o meu chefe olhou pra minha cara perguntou: e aí? O doutorado você começa quando?” (Antônia)

E há ainda o relato de Helena que iniciou sua trajetória profissional na iniciativa privada, inclusive em uma empresa de auditoria, *Big Four*, durante três anos. Começou como trainee e subiu algumas posições:

“... eu era trainee, virei... eu tava indo pra... eu não sei se eu teria um avanço duplo... mas tava ali entre semi-sênior, eu tava indo pra semi-sênior, não sei se tinha acabado de ocorrer a progressão eu tava ali como semi-sênior... depois é que viria o sênior, o sênior já é encarregado né o semi-sênior era as vezes ir em empresas pequenas né...” (Helena).

É importante notar nos relatos como o ambiente familiar das entrevistas quando já adultas também influenciam nos rumos de suas carreiras, em especial, seus maridos ou namorados. Helena mudou sua trajetória profissional, saindo da carreira privada para a pública por influência do seu marido que havia passado num concurso federal e foi alocado em Rondônia. Como moravam no Rio de Janeiro, Helena largou o emprego e se mudou para acompanhá-lo, conforme relato: “... larguei a empresa no início de 2006 pra ir com ele e lá eu não tinha o que fazer né...”. Ela até menciona uma oportunidade de emprego em sua nova cidade, mas que o salário era baixo e que tinha que trabalhar também aos finais de semana e que, por isso, com o apoio financeiro do marido, decidiu ficar em casa estudando para um concurso.

No mesmo sentido, como influência do marido, temos Denise que decidiu pedir demissão após cinco anos na mesma empresa na área privada para focar na carreira pública:

“...terminei a graduação e **meu esposo passou num concurso** e aí ele começou a falar na minha cabeça que **eu vivia estressada que eu vivia sempre chegando**

tarde em casa e aquela coisa toda e que se realmente eu não queria mudar enfim... a gente tinha guardado um dinheiro, eu resolvi pedir demissão” (Denise).

Letícia, por sua vez, conta outro relato. Ela menciona que no início da carreira se relacionou com um funcionário da mesma empresa em que trabalhava. Ele era gerente e ela estava em uma das posições iniciais na carreira, como assistente. Ela destaca que eles não sabiam se o relacionamento seria permitido pela empresa e que eles namoravam escondido. Até que, cansada da situação, Letícia optou por sair da empresa para não precisar esconder mais o seu relacionamento. Questionada sobre essa decisão, se ela teve influência do namorado à época, ela disse que “abertamente não. Ele não me pediu. Mas não parava de me mandar vagas em outras empresas. Inclusive a empresa pra onde eu fui, fiz a entrevista por indicação dele”. Quando perguntada sobre se ela gostava da empresa que optou por sair ela respondeu que: “sim, gostava muito da empresa. Inclusive eu acho que só consegui a vaga na outra por indicação ou insistência dele, pois eu não tinha nem tarefas a serem executadas. Minha gerente ficava inventando coisa para eu fazer.”. Quando questionada sobre porque o namorado não optou por se retirar da empresa ela respondeu que: “isso seria mais fácil pra mim, que estava começando. Ele já tinha um cargo alto, seria melhor pro relacionamento que ele continuasse lá e eu tentasse outra coisa”.

Assim, os relatos indicam que, mais uma vez, uma das entrevistadas mudou seus rumos profissionais por influência do relacionamento afetivo. Acker (2012) menciona em seu estudo que a desigualdade e a exclusão de mulheres nos ambientes de trabalho originam-se, dentre outros fatores, das relações de dominação/subordinação entre os homens e as mulheres, mesmo que implícitas, como no caso das entrevistadas. Chies (2010) verificou que, aos homens é atribuída a característica de maior racionalidade e que às mulheres são, em geral, mais emocionais. Assim como a Teoria do Papel Social proposta por Eagly e Wood (2016) também identifica comportamentos assertivos e dominantes nos homens. Indicando que, talvez por isso, as mulheres estejam mais propensas a privilegiar seus relacionamentos em detrimento da sua carreira, se necessário; bem como dão importância a opinião do parceiro quando ao seu rumo profissional.

De volta aos motivos pelos quais as entrevistadas buscaram o mestrado, é necessário ressaltar que Helena, assim como Denise só cogitou fazer o mestrado quando estava trabalhando no setor público. Helena, em sua empresa, tinha duas possibilidades de ascensão profissional: seguir a linha gerencial ou a área de consultoria. Assim para alcançar o cargo que desejava, de Consultora, ela precisava de uma pontuação mínima de

especialização, e assim optou por fazer o mestrado, que era o que fornecia a maior pontuação e, ao mesmo tempo, teria a mesma duração que outras especializações. Conforme relatado abaixo:

“...então eu tive muita influência desse meu gerente... Ele conversava comigo né e queria me ajudar na carreira, e ele falava pra mim que... (...) **pra você poder ser elegível a um cargo desse você tem que somar sei lá, dez pontos e aí a pós eram dois (pontos), mestrado você tinha cinco pontos(...)** Tudo você tem matéria, tudo você tem prova..., **se eu tiver que fazer vou fazer logo um mestrado. Eu não queria fazer nada, mas por conta disso me levei a fazer o mestrado.**” (Helena).

Observa-se que Helena buscou o mestrado objetivando a ascensão profissional. Em linha com o estudo de Casa Nova (2014) o qual mostrou que o desenvolvimento profissional é um dos motivos pelos quais as mulheres buscam o mestrado e também com Bruschini (2007) que reforça a ideia de que o aumento dos níveis de escolaridade permite que as mulheres tenham a chance de ocupar níveis mais altos dentro das empresas.

Já Denise, que iniciou o mestrado por influência de uma amiga, e também em busca do incentivo financeiro. Também pensou em novas possibilidades profissionais que o título de mestra poderia lhe proporcionar em algum outro concurso público, no caso de uma prova de títulos. Destaca-se no trecho abaixo que seus objetivos principais com o mestrado eram esses e que ela não tinha vontade de ser docente:

“É, eu não tinha vontade de ser docente... ela que me influenciou (amiga) e segundo na época, uma das influências foi a questão do auxílio, auxílio não, adicional de qualificação... que incide na minha carreira, incorpora o salário... então por esses dois aspectos que ela falou que ia ser importante e também ao longo do tempo eu tava meio insatisfeita enfim... **eu pensava que isso poderia um requisito interessante pra um prova de títulos**”(Denise).

Dessa forma, estão compilados no Quadro 6 os principais motivos que levaram as mulheres entrevistadas a fazerem o mestrado.

Quadro 6– Motivações para fazer o mestrado

Entrevistada	Motivação
Elisa	Ingressar na carreira docente
Marcela	Ingressar na carreira docente
Marina	Incentivo a qualificação do serviço público (financeiro e progressão de carreira)
Helena	Ascensão profissional dentro da instituição
Antônia	Incentivo a qualificação do serviço público (financeiro e progressão de carreira)
Letícia	Ter a docência como alternativa à carreira principal
Denise	Incentivo a qualificação do serviço público (financeiro e progressão de carreira)

Fonte: A autora, 2020.

Assim, os resultados indicam que as entrevistadas, no início de suas carreiras ou ao longo, decidiram fazer o mestrado porque queriam seguir a carreira acadêmica (Elisa e Marcela) ou ter a docência como uma carreira alternativa (Letícia), e ainda por incentivos financeiros (Marilda, Antônia e Denise) ou de possibilidades de acessar alguns cargos na carreira pública (Helena e Denise).

Além disso, outro fator que levou as entrevistadas a fazerem o mestrado foi a insatisfação com o mercado privado (Marcela e Marina) e desejo de seguir carreira acadêmica (Elisa e Marcela), ou ainda, os incentivos à educação proporcionados pelo setor público (Marina, Antônia e Denise), seja como aumento salarial seja em possibilidade de acessar cargos mais altos. Esses fatores pela busca do mestrado estão em linha com os estudos de Casa Nova (2014), Bruschini (2007), Carvalho *et al.* (2003) os quais demonstram que o mestrado é uma forma de atender a demanda crescente do mercado por especialização que também é reforçada pelo contexto social e que a motivação pessoal é também um dos fatores que contribuem para a busca por este tipo de especialização.

Destaca-se ainda que muitas das entrevistadas, conforme pôde ser observado, objetivava a inserção na área docente, ou seja, ser professora. Este fato é associável também a Teoria do Papel Social proposta também por Malach-Pines e Kaspi-Baruch (2008), uma vez que, através do mestrado, essas mulheres que inicialmente encontram-se em uma profissão masculina, de acordo com o conceito exposto por Spinelli-de-Sá (2019), podem voltar-se novamente à profissões femininas, e voltadas ao cuidado com o outro, como a de professora, conforme também mencionado por Oguisso (2000) em seu estudo o qual disse que, tradicionalmente, as mulheres ficaram restritas ao magistério.

Nesse sentido, NGANGA *et al.*, (2016) reforça o objetivo das entrevistadas de ingressar na carreira docente através da conclusão do mestrado uma vez que em seu estudo ele conclui que “o mestrado passa a ser um caminho para que mulheres acessem a carreira acadêmica”.

3.3.2 A influência do mestrado na trajetória profissional: o que mudou?

Essa subcategoria visa identificar se os objetivos das entrevistadas foram atingidos com o mestrado e o que mudou em suas carreiras e trajetórias profissionais após a conclusão do mesmo bem como avaliar quais os objetivos futuros das entrevistadas.

Elisa, ao ser questionada sobre os seus objetivos com o mestrado respondeu que almejava ingressar na área docente e que, por isso, objetivava aprender, no mestrado, como dar aulas. Entretanto, após quase dois anos da conclusão, ela ainda não conseguiu alcançar seu objetivo. Na verdade, observou-se pelo relato que ela nem chegou a procurar faculdades para dar aulas, uma vez que não se sentiu confiante para seguir essa carreira. Por isso, após a conclusão do mestrado em 2018 ela resolveu buscar outros empregos, mas até a data de realização da entrevista, não havia conseguido nenhuma recolocação profissional, apesar de ter conhecimentos de inglês e espanhol, título de mestra e uma breve experiência em uma multinacional. Seu relato foi exposto abaixo:

“Desde então (a conclusão do mestrado) nada... nada nada... **só tentando arranjar emprego e tal, mas nada...** não, **na área docente não tentei**, eu tentei mais no mercado porque na área docente eu queria ter mais uma... experiência no mercado pra poder voltar pra área docente” (Elisa).

Elisa acredita ter distribuído em torno de 80 currículos no ano de 2019 e como conseguiu poucas entrevistas nesse período e nenhuma contratação, tem a percepção de que o mestrado foi um fator que impactou negativamente na sua recolocação profissional, conforme o trecho da entrevista demonstra:

“Eu acho que (a minha colocação no mercado) piora porque eles ficam com mais medo porque acham que a sua pretensão salarial é muito grande. Sendo assim, acho que o mestrado foi até um ponto negativo na minha carreira do ponto de vista do mercado de trabalho...” (Elisa).

Portanto, em contraste com a alta escolarização de Elisa e sua fluência em idiomas, está sua falta de experiência profissional. Este fato é corroborado por Beltrão e Alves (2009), que concluíram em seu estudo que houve uma grande conquista das mulheres no campo educacional com maior escolaridade, mas que isso ainda não é o suficiente para reverter a discrepância em outras áreas, tais como o mercado de trabalho em contabilidade. Bruschini (2007) reforça o argumento mencionando que diferenciações entre os gêneros são ainda mais acentuadas com a maior escolaridade.

Sobre as suas percepções sobre o mestrado, Elisa relata que aprendeu muito pouco sobre didática e como dar aulas, o que ela pensava ser o que aprenderia no mestrado. E que o mestrado acabou focando mais em pesquisas. Assim, o mestrado não conseguiu atingir suas expectativas e ainda, segundo ela, atrapalhou na busca de empregos em empresas privadas. Como opção, para adquirir experiência em alguma área profissional, ela relata

que se candidatou a um estágio docente voluntário com o objetivo de adquirir experiência de sala de aula. Conforme relato abaixo, fica claro que ela se encontra esperançosa de que esse estágio não remunerado irá lhe abrir novas portas e mudar o rumo da sua carreira até então estagnada:

“Sim, eu quero... **estou apostando que vai de alguma forma me realizar**, mas eu não sei se totalmente, do jeito que eu espero, mas como eu sempre gostei de ensinar de passar e como eu **já tive essa experiência e sei que é prazerosa**, eu sei que isso vai ser muito bom... com certeza vai ser excelente.” (Elisa).

Com relação a Elisa, os resultados indicam que o mestrado por si só, não é suficiente para o desenvolvimento da carreira quando não for aliado à experiência profissional. Nesse sentido, Rodrigues *et al.* (2019) reforçam a importância da educação continuada para se manter e também para ascender na profissão contábil, mas nada menciona aos casos onde não há experiência profissional atrelada a esse crescimento. Acredita-se que uma contribuição desta pesquisa seja fornecer a associação entre o título de mestre recém-conquistado e a pouca experiência profissional. Nesta associação, os dados indicam que no curto prazo e sem experiência, o título de mestre não é capaz de alavancar ou até de iniciar a carreira das mulheres, seja no setor empresarial privado, seja na área docente.

Por sua vez, a entrevistada Marcela também fez o mestrado com o objetivo de seguir a carreira docente, e diferente de Elisa atingiu o objetivo antes mesmo de concluir o mestrado, ao passar em um processo seletivo para professora substituta na Universidade Federal do Pará, onde ela concluiu a graduação em Ciências Contábeis. Ressalta-se que Marcela concluiu o mestrado em Ciências Contábeis na cidade do Rio de Janeiro, na UFRJ, e que sua oportunidade de emprego era no estado do Pará. Sobre a decisão de cursar o mestrado, Marcela relata que o fato de querer ser docente pesou mais do que a localidade do curso:

“... quando eu tava no meu segundo ano de graduação, eu participei de um projeto de extensão, e esse projeto de extensão era pra dar aula, ministrar mini cursos assim sobre assuntos básicos para comunidades de vulnerabilidade. (...) **eu comecei a me interessar muito por essa área acadêmica, por essa área de docência... e querendo ou não o passo que se dá para a docência é o mestrado e aí eu comecei a querer a fazer mestrado por causa disso e como não tinha no Pará eu tive que procurar outros lugares...**” (Marcela).

Destaca-se que nesse relato, Marcela mostra uma tendência de cuidado com o outro que, de acordo com Eagly e Wood (2016) seria uma característica pertencente à mulher de

acordo com a Teoria do Papel Social, defendida por estes autores. E destaca-se também a forte motivação pessoal desta entrevistada para buscar o mestrado como um dos mais importantes na decisão de cursar essa especialização uma vez que nem a distância foi empecilho suficiente para impedir Marcela de iniciar e concluir seu mestrado.

Sobre o fato de o objetivo de ingressar no mercado docente ter sido atingido por Marcela e não por Elisa, uma possível explicação, talvez seja o fato de, como já relatado, no estado do Pará não haver mestrado em contabilidade. Deste modo, há carência de profissionais com mestrado no estado, assim teria sido mais fácil para Marcela se inserir no mercado acadêmico.

Destaca-se, entretanto, que atualmente ambas estão desempregadas. Ou seja, o fato de Marcela ter conseguido inserir-se no mercado docente não foi suficiente para manter-se nele uma vez que seu cargo obtido por ela foi o de professora substituta e que seu regime de contratação foi feito por contrato temporário. Desde que terminou o referido contrato, em setembro de 2018, Marcela ainda não encontrou recolocação profissional, nem mesmo como professora, atuação na qual possui experiência de dois anos. Além da graduação, do título de mestrado e da experiência como docente, ela também fez curso de inglês. Nesse contexto, é importante ainda destacar que, durante o contrato de dois anos como professora substituta, ela teve um filho, e ficou de licença por seis meses e mais um mês de férias, totalizando sete meses de afastamento: **“eu tive um contrato de dois anos, mas nesse meio tempo fiquei sete meses sem trabalhar.”** (Marcela).

Entretanto, logo em seguida do término do contrato, Marcela mudou de estado novamente, dessa vez para o estado de São Paulo. A mudança foi em decorrência de uma oportunidade de trabalho do marido, enquanto, que ela estava desempregada.

Marcela ressalta que talvez isso também atrapalhe sua recolocação no mercado, já que ainda não conhece muito bem sua nova cidade. Ela conta ainda que desde sua chegada a São Paulo tem buscado uma oportunidade de trabalho, em Santo André, mas que ela não possui nenhum contato profissional nesta cidade. Conforme relato abaixo:

“...eu já mandei vários currículos só que por ter o meu filho agora eu procuro dar preferência pra encontrar uma vaga de emprego que seja próximo de onde eu moro. Porque o meu marido trabalha em São Paulo, então ele sai aqui de casa 6 horas da manhã e chega 8 horas da noite,... e eu não quero no momento, enquanto eu tiver opção de escolha, eu não quero trabalhar dessa forma porque **eu quero acompanhar o crescimento do meu filho** mesmo que não integralmente Não quero pegar ele só dormindo e só fins de semana. **Hoje em dia eu tô dando preferência para trabalhos, pra procurar lugares aqui perto, ..., eu continuo procurando”** (Marcela).

Por esse trecho fica evidente que dois fatores afetaram a vida profissional de Marcela: o primeiro deles, a mudança de cidade devido ao emprego do marido. Afinal, ela foi realocada para outra cidade onde não possui nenhum contato pessoal ou profissional. O segundo fator foi a maternidade tendo em vista que, distante inclusive da família e sem uma rede de apoio, só pode contar consigo mesma para cuidar do seu filho, de modo que a preferência é por trabalhos próximos ao local de residência. Assim sendo, as possibilidades de empregabilidade ficaram reduzidas, pois a preferência também é por trabalhos com carga horária reduzida ou flexível, em linha com os estudos de Haynes (2008) o qual mostra que, após o nascimento de um filho as mulheres são mais afetadas pois desempenham um papel mais ativo na vida doméstica e familiar e também são elas as responsáveis na maioria dos casos pela assistência à infância dos filhos. A questão da maternidade será abordada com mais detalhes em categoria específica, mais adiante.

Por isso, além da questão da maternidade que afetou as prioridades na carreira e conseqüentemente suas possibilidades, há ainda o agravante de Marcela praticamente não ter nenhuma experiência de trabalho em empresas. A falta de experiência é relatada por ela como um problema tanto para a busca de empregos na área contábil como na docência, conforme trecho abaixo:

“Eu sinto muita falta, sinceramente é algo hoje (...). **eu sinto muita falta disso quando vou ministrar aula**, eu gostaria muito... eu posso devorar qualquer livro, eu posso tentar explicar... tentar fazer... criar uma dinâmica pra explicar da melhor forma possível mas eu não tenho a vivência e isso me faz muita falta” (Marcela).

Esses dois relatos, de Elisa e de Marcela, indicam que o mestrado, se iniciado logo após a graduação sem uma experiência de trabalho mais consolidada, acaba por trazer dificuldades para a colocação profissional, inclusive por insegurança na docência. Por esses depoimentos não há indícios de que mestrado seja valorizado no mercado de trabalho privado, mas sim que a experiência profissional é mais valorizada em detrimento da qualificação profissional. Nesse sentido, Beltrão e Alves (2009) mencionam que o avanço na área educacional e de escolaridade das mulheres, não foi suficiente para quebrar as barreiras do mercado de trabalho, barreiras essas de inserção no mercado de trabalho contábil. Brown (2017) reforça que apesar de muitas mulheres terem o título de mestre, elas tiveram pouco progresso na carreira. Sobre o viés da carreira acadêmica, Casa Nova (2014) destaca que também são encontradas barreiras na inserção e no desenvolvimento nessa área. Nesse contexto, Eagly e Karau (2002) sugeriram que um grande desafio é do mundo

acadêmico é identificar maneiras pelas quais as organizações do setor privado podem ser incentivadas a agir de forma mais igualitárias quanto ao gênero. Dessa forma, verifica-se que diversos fatores podem contribuir para o desemprego das entrevistadas acima, como o fator econômico do país, a localidade onde se encontram uma vez que Marcela está morando no interior, também no caso dessa entrevistada, a mudança de cidade e a maternidade.

Diferentemente das entrevistadas acima – Marcela e Elisa – Helena, como mencionado no tópico anterior, buscou o mestrado com o intuito de alcançar um cargo de consultora na organização em que trabalha. Entretanto no momento da realização da entrevista, pouco mais de um ano após ela se tornar mestre em contabilidade, ainda não tinha conseguido o cargo almejado, apesar de ter recebido um convite, conforme relato a seguir: **“Me convidaram pra ser consultora recentemente, esse ano, pra participar de um processo, gostaram de mim, mas entenderam que o meu perfil não era exatamente daquela especialidade.”** Este relato indica que, apesar de ainda não ter conseguido o cargo que almejava desde antes do mestrado, ela já concorreu a vaga e pode alcançar seu objetivo futuramente graças ao mestrado, pois com a sua conclusão, alcançou a pontuação necessária para candidatar-se à vaga de consultora.

Destaca-se que na trajetória de Helena, além do convite para um novo cargo hierarquicamente superior, ela foi convidada a ministrar aulas para uma turma de pós-graduação. É necessário ressaltar que esta entrevistada mencionou que este não havia sido um dos seus objetivos primordiais ao buscar o mestrado e que nem estava procurando por essa oportunidade quando ela surgiu:

“... o meu professor me pediu pra eu substituir a esposa dele que dá aula, tava dando aula numa pós. Ela tem mestrado, ela não fez o doutorado, meu professor tem doutorado, o meu orientador, e ela dá aula numa pós..., aí ele queria que eu substituísse, aí eu falei olha, convite ótimo, lindo eu ainda tentei assim aceitar mas como três crianças pequenas em casa... e fiquei um ano afastada também.” (Helena).

Dessa forma, é nítida a diferença entre a oportunidade na docência entre Helena e Marina e Elisa. Enquanto Helena teve uma oportunidade quando nem buscava por ela; Elisa e Marina distribuem seus currículos e não conseguem nenhuma oportunidade. Ressaltando-se aqui mais uma vez, a influência que a experiência profissional, bem como *networking* pode ter no desenvolvimento da carreira.

Com relação ao atingimento dos objetivos por Letícia, ela tinha como intuito fazer o mestrado para ter um plano alternativo a carreira de auditoria em que trabalhava à época. Assim, seu objetivo prioritário era, possivelmente, seguir a carreira acadêmica, além de não se afastar da área contábil enquanto optou por pedir demissão da empresa de auditoria.

Após a conclusão do mestrado, Letícia voltou para a empresa de auditoria que trabalhava antes, após o convite de um dos sócios com quem ela trabalhava na época. Ela diz em seu relato que gosta da área de auditoria e pretender continuar nela mas que com a conclusão do mestrado, ela passou a ter também oportunidades como docente, conforme esses relatos: “...eu recebi alguns convites sim pra dar aula em Belém, Manaus, eu fui dar aula(...) depois do mestrado(...) em cursos de especializações regionais...”. Assim, observa-se que o objetivo de Letícia com o mestrado foi alcançado, embora exerça a docência de forma esporádica.

Sobre as experiências como docente ela ressalta que foi indicada para ministrar um curso em uma empresa e, posteriormente, após retornar ao cargo de gerente de auditoria na mesma empresa anterior, ela foi solicitada pelo cliente para ser a gerente responsável pelo trabalho. Ela destaca que essa solicitação aconteceu por parte do cliente diretamente ao sócio da empresa de auditoria e chefe de Letícia, logo que o referido cliente descobriu que ela estava trabalhando novamente na empresa. Então para Letícia, o mestrado abriu novas oportunidades na área da docência e ainda representou maior valorização na carreira de auditora, concomitantemente.

Em seu relato, Letícia mencionou que antes de pedir demissão ela nunca recebia feedback dos seus superiores e hoje, quando voltou a trabalhar na mesma empresa passou a receber, se sentindo mais valorizada como profissional. Ela destaca ainda que o mestrado contribuiu em sua postura como profissional uma vez que antes ela se considerava muito tímida e que, no mestrado, desenvolveu fatores como a oratória e também seu comportamento. Sobre esse contexto, ela disse:

“...e aí eu falei gente mas eu sempre trabalhei assim, só que eu nunca fui da panela e as pessoas começaram a falar assim, caramba porque **a gente nunca deu um feedback** pra Letícia, nunca valorizou, e aí eu percebi que o tempo que eu fiquei fora da auditoria, **eu fiquei mais segura, com mais maturidade...**”
(Letícia)

Por sua vez, Marina também passou a ter oportunidades na carreira docente, carreira que está conciliando com a carreira pública. Atualmente ela é docente em uma instituição particular de ensino superior e leciona para cursos de graduação. Como a docência não era

um objetivo para ela com o mestrado, pode-se concluir que quanto ao aumento salarial, ela o obteve, por ser algo previsto na legislação de seu cargo público. Adicionalmente, a docência surgiu não como o cumprimento de um de seus objetivos iniciais, mas sim como uma nova perspectiva de atuação profissional não premeditada ao início do mestrado, mas cuja vontade surgiu no decorrer do curso, como mostra o trecho a seguir:

“Eu não tinha noção que um mestrado, era do jeito que era, pra mim o mestrado ia ser um cursinho mais forte... eu ia sair de lá top, sabendo tudo de contabilidade e ia passar pro concurso que eu quisesse,... mas você tá num mestrado acadêmico não tá ali pra isso... eu entrei achando que quando eu ficasse mestre em contabilidade eu ia saber tudo de contabilidade... o que é totalmente diferente, você vira pesquisador... aí **o próprio mestrado se encarregou de mudar a minha cabeça**, mas a influência foi toda de Denise” (Marina).

Até então ela não tinha interesse na carreira acadêmica:

“Surgiu a vontade, aí na época do mestrado eu já emendei com o CRC aí logo depois eu fui indicada pra dar aula numa faculdade lá em Realengo, cobri licença maternidade de uma colega ... aí ela que me indicou, mas foi só durante seis meses. Aí assim que eu terminei o mestrado eu fiz o processo seletivo pra uma faculdade em Realengo aí passei já tem dois, vai fazer três anos... e agora em agosto eu passei pra professor substituto de uma Universidade Pública.” (Marina).

Denise também não tinha um objetivo muito claro quando decidiu fazer o mestrado, e pensou que, na pior das hipóteses, ao menos ganharia o adicional de qualificação profissional, e talvez conseguisse passar em algum concurso usando o título de mestre. Entretanto, de todas as entrevistadas, ela foi a que conseguiu a maior mudança na carreira, atingindo um cargo de direção em uma empresa de economia mista. E quando questionada se o mestrado foi fundamental para as promoções que obteve, ela relatou:

“**Foi essencial, foi totalmente essencial** porque lá é uma empresa de sociedade de economia mista e tem uma lei que regulamenta habilidades técnicas que **você tem que ter pra assumir cargos de direção**, e eu nunca tinha assumido um cargo de direção. Então, eu não tinha experiência, que é uma das coisas que a lei determina, e quando não é isso, eles falam questão de **docência e a pós-graduação *stricto sensu* ... tudo isso foi levado em consideração.**” (Denise).

E continua:

“Foi fundamental, **ele (o mestrado) me deu habilidades tanto técnicas, quanto habilidades interpessoais**, que eu precisava ter... habilidades de você argumentar, habilidades de você se posicionar de forma que você possa apresentar numa palestra, enfim todas essas habilidades que você vai tendo que ser testada ao longo do tempo, você não percebe que aquilo ali vai te dar bagagem para você saber lidar com pressão, prazos tudo isso vai sendo... moldando você pra depois você assumir e galgar outras posições” (Denise).

Já Antônia fez o mestrado por incentivo do setor público e não tinha pretensões de dar aula, entretanto durante o mestrado essa possibilidade se abriu e hoje concilia o trabalho no setor público com a docência. Brown (2017) descreveu que o teto de vidro limita o número de mulheres que alcançam posições de liderança, apesar de grande parte delas possuírem diplomas de bacharelado e mestrado, não alcançaram cargos maiores.

É importante ressaltar que o trabalho de Brown (2017) focou em mulheres que trabalham em empresas privadas e esta pesquisa entrevistou mulheres que trabalham no setor público e no privado. Assim, a análise quanto ao caso de Letícia, que trabalha em uma empresa privada, mostra a pouca relevância que o mestrado teve em sua carreira na empresa. Apesar de ela já ter alcançado um cargo de gerência, Kornberger et.al (2010) e Bertrand *et al.* (2014) mencionam que o teto de vidro em empresas de auditoria é nos cargos de diretoria, onde há uma maior disparidade de gênero.

E Denise, que chegou a alcançar um cargo de diretoria no setor público, relatou que ela era a única mulher na diretoria de uma empresa de economia mista e que seu nome não foi a primeira opção do presidente, conforme o trecho: “...o diretor que ia assumir não assumiu e aí o presidente me chamou pra assumir a diretoria.” Ou seja, parece existir um teto de vidro para cargos de diretoria também em empresas do setor público, embora, Denise, mesmo que rapidamente, tenha rompido este teto. Ressalta-se que no caso de Denise, o mestrado foi um fator essencial para que ela pudesse ser promovida uma vez que eram pré-requisitos a ampla experiência em gestão ou a especialização em nível de mestrado (que era o caso dela). Dessa forma, percebe-se a influência direta entre a conclusão do mestrado por esta entrevistada e sua rápida ascensão profissional.

Por outro lado, de acordo com as entrevistadas, pode-se concluir que para as iniciantes na carreira ou com pouca experiência profissional, o mestrado por vezes atrapalha a carreira, como é o caso de Elisa. Mas em geral todas as mulheres entrevistadas passaram a ter novas oportunidades seja na docência (mesmo que como estagiária ou professora temporária), seja em oportunidades de assumir cargos mais altos no setor público.

No setor privado, o mestrado parece não ter agregado valor à carreira do ponto de vista de ascensão profissional. Assim, é apresentado no quadro 7 o alcance ou não dos objetivos esperados com o mestrado e o que mudou em suas carreiras após o término do mestrado.

Quadro 7 – O que mudou após o mestrado?

Entrevistada	Motivação	Objetivo alcançado?
Elisa	Ingressar na carreira docente	Não, está desempregada
Marcela	Ingressar na carreira docente	Sim, mas atualmente está desempregada
Marina	Incentivo a qualificação do serviço público (financeiro e progressão de carreira)	Incentivo: sim Progressão de carreira: não (não subiu de cargo, mas iniciou a carreira docente)
Helena	Ascensão profissional dentro da instituição	Não
Antônia	Incentivo a qualificação do serviço público (financeiro e progressão de carreira)	Incentivo: sim Progressão de carreira: não (não subiu de cargo, mas iniciou a carreira docente)
Letícia	Ter a docência como alternativa à carreira principal	Sim, exerce a docência esporadicamente.
Denise	Incentivo a qualificação do serviço público (financeiro e progressão de carreira)	Incentivo: sim Progressão de carreira Sim, conseguiu ser promovida e ainda iniciou a carreira docente

Fonte: A autora, 2020.

3.4 Barreiras no ambiente de trabalho

Esta categoria almeja identificar quais as circunstâncias as quais essas mulheres estão submetidas, no contexto de seu ambiente de trabalho; objetando identificar a percepção, pelas entrevistadas, de estereótipos que elas tenham sido enquadradas, bem como as principais barreiras encontradas por elas. Dessa forma, essa categoria apresenta primeiramente a subcategoria Estereótipos, que trata da percepção deste fenômeno pelas entrevistadas. E, posteriormente, com relação às barreiras encontradas por essas mulheres, os achados foram segregados em outras duas subcategorias: *Glass Ceiling* e *Maternidade*.

3.4.1 Estereótipos

Com relação aos estereótipos feminino e masculino no ambiente de trabalho, Elisa não percebeu discrepância alguma de gênero e relata que as equipes com quem trabalhou

eram mistas: “não tinha mais predominância de homem ou de mulheres”. Marcela não notou uma diferença de comportamento entre homens e mulheres no ambiente de trabalho: Não, não senti essa diferença...não notei assim esse padrão de comportamento.” E com relação a se tratada diferente por ser mulher, relata:

“Deixa eu lembrar... não, mas eu acho que não é o caso... é muito mais complicado porque eu não passava muito tempo lá no ambiente, o meu contato foi com os alunos... ne o meu contato ali era de sala de aula com os alunos, eu não era muito de estar ali próximo dos meus colegas de trabalho né, eu esbarrava conversava um pouquinho e ia embora, então **não sei te dizer se tinha muito essa diferença**” (Marcela).

E embora não tenha sido discriminada em processos seletivos, Marcela reconhece que existe, mas é algo não explícito e, portanto, nem sempre será percebido: “Não, eu não me senti, mas que nem eu te falei também né... uma coisa velada”.

Marina, por sua vez, declara que nunca percebeu diferenciação por causa do gênero: “**No meu ambiente, eu nunca identifiquei nenhuma espécie de diferença**, nunca percebi... **nem de tratamento nem de exigência**”. Tal relato vai de encontro ao estudo de Chies (2010) o qual menciona que são atribuídas às mulheres características como fragilidade, emoção e irracionalidade, e conseqüentemente elas são submetidas a um papel social inferior. Da mesma forma, Gutek e Morasch (1982), pioneiros no estudo dos papéis de gênero no mercado de trabalho, acreditam que os papéis de gênero se incorporam no local de trabalho, fazendo com que as pessoas tenham expectativas diferentes de homens e mulheres, mesmo que eles ocupem o mesmo cargo.

Com relação aos relatos das demais entrevistadas sobre o ambiente de trabalho, Helena que trabalha em uma Sociedade de Economia Mista, também relata que em seu ambiente de trabalho há mais mulheres do que homens, e que novamente o chefe é um homem: “Não, hoje a minha área é formada por **mais mulheres do que homens...** as pessoas que entraram por último sempre foram mulheres...” mas ao se referir ao seu superior fala “meu chefe”, ficando claro que trata-se de um homem. Ela, apesar de relatar nunca ter sofrido discriminação, contou sobre um caso de uma colega que perdeu o cargo, e que ela entende que foi por causa da gravidez: “...ouvi até uma história, **eu acredito que tenha sido uma discriminação**, eu vejo dessa forma né... a gente não pode nunca afirmar, mas acho que **uma pessoa que perdeu o cargo porque tava grávida.**”

Assim, a gravidez aparece nos resultados com sendo um dificultador no ambiente de trabalho, possivelmente devido ao estereótipo de que a mulher não irá se dedicar tanto à

carreira por causa dos filhos. Essa é uma consequência do outro estereótipo mencionado por Casa Nova (2014), de que toda mulher seria inerentemente maternal e que as mulheres incentivadas a brincar de casinha e fazer comida, o que tornariam as mulheres mais propensas à essas tarefas mesmo depois de adultas, em suas próprias visões e também na visão da sociedade.

Percebe-se através do relato das entrevistadas que, em seu contexto social, elas são as principais encarregadas pela criação dos filhos e gerenciamento da casa. E, dessa forma, o fato de a gravidez ser tratada como um fator negativo pelas empresas, é possivelmente, parte desse entendimento estereotipado e cultural em relação ao papel da mulher na criação dos filhos, de que a mulher será a única que se ausentar do trabalho para cuidar dos filhos e que compete à ela a maior carga de trabalho nesse papel, de acordo com a Teoria do Papel Social proposta por Eagly e Wood (2016).

Antônia que trabalha em uma instituição militar e por consequência predominantemente masculina, e é a única mulher no ambiente em que trabalha diariamente, percebe que há discriminação em seu ambiente profissional:

“Sempre tem uma discriminaçãozinha né mas... mas sinceramente hoje olhando pra trás **existe discriminação em qualquer profissão, em qualquer área, qualquer lugar, sempre tem...** eu acho que ainda existe um pouco de discriminação porque eu acho que **o homem não aceita muito a mulher saber mais que o homem...** É incrível como os anos passam e a cabeça ainda é assim em muitos lugares, eu percebo **se é mulher não pode ser muito inteligente**”(Antônia).

Sobre os estereótipos femininos no ambiente de trabalho e o relato de Antônia, é importante mencionar o estudo de Byrne e Willis (2005), o qual destaca também o estereótipo do profissional contábil: de que ele é do sexo masculino. Assim, ainda segundo os autores, era difícil o ingresso na carreira para as mulheres e, quando as mesmas o conseguiam, não possuíam visibilidade e eram constantemente testadas e que a mulher nota um ambiente de desconfiança sobre suas falas e decisões. Nota-se que essa também é a percepção de Antônia. Ainda sobre a reafirmação à qual as mulheres estão submetidas, Casa Nova (2014) destaca a dificuldade de “se fazerem ouvir em um ambiente predominantemente masculino, dificuldade de se imporem sem que sejam, pejorativamente, relacionadas a tensão pré-menstrual”.

Assim, de acordo com as experiências das entrevistas, fica perceptível que quando há mulheres no ambiente não se nota com a facilidade discriminação pois ela é pulverizada entre as mulheres do setor, ou ela acontece de forma mais velada como relatado por Letícia

e Denise. Por sua vez, quando o ambiente é predominantemente masculino, como o de Antônia, isso foi mais facilmente identificado. Antônia acredita que, sendo minoria, os homens ganham espaço e se sentem mais à vontade para discriminar e falar coisas que não fariam em um ambiente misto com medo de represálias. Apesar disso, Antônia acredita que essa questão tem melhorado ao longo do tempo:

“Eu, logicamente, acho que **evoluiu bastante** né, a gente tem que pensar que **alguns anos atrás nem votar a gente podia né, muito menos assumir cargos e funções** e coisa e tal. **A mulher era muito boa pra ser professora somente né e hoje em dia a mulher tá em todas as** profissões, só que eu ainda acho que existe discriminação sim. **Não vejo isso como uma coisa normal**, não vejo... com naturalidade. Ainda existe, eu vejo mesmo no meu local de trabalho, hoje mesmo lá dentro nós somos bem menos mulheres do que homens e **as mulheres quando são boas têm que ser muito boas para se sobrepor ao homem**” (Antônia).

Na iniciativa privada, Antônia trabalhava em multinacional e relata um episódio em que seu chefe, estrangeiro, tinha uma visão estereotipada sobre todas as mulheres e também sobre as brasileiras, ou seja, uma visão duplamente estereotipada, conforme relato abaixo:

“E o meu primeiro chefe foi um italiano que tava aprendendo a falar português e **a noção que ele tinha da mulher brasileira era que todas eram vagabundas** e aí ele falou isso pra gente uma vez: não, a gente tem a ideia de que realmente a maioria aqui não quer nada só quer praia e botar um biquíni... Então, **ele tinha essa coisa de discriminar** um pouco **a mulher** mas enfim, isso ele falou pra mim depois de um tempo quando ele percebeu que a coisa não era bem assim, nós éramos... tinha várias mulheres na equipe, a maioria era mulher na equipe e ele percebeu o quanto comprometidas que nós éramos” (Antônia).

Entretanto, a forma como o estereótipo e a discriminação foram superados, ou pelo menos amenizados, se deu com o profissionalismo das mulheres, ou seja, como ela mesmo contou: “...**as mulheres quando são boas têm que ser muito boas para se sobrepor ao homem.**” Confirmando a tese de Casa Nova (2014) sobre a dificuldade das mulheres de se fazerem ouvir em um ambiente predominantemente masculino e que as mesmas precisam se reafirmar o tempo todo. Esta autora menciona ainda que uma estratégia das mulheres para serem ouvidas no ambiente de trabalho é “vestir como homem”, uma forma de se impor como profissional. Entretanto, nenhuma das entrevistadas relatou associação entre a vestimenta e ser ouvida, indo de encontro ao estudo de neste aspecto. A única preocupação com relação a vestimenta mencionada pelas entrevistas foi não utilizar decotes.

Letícia, por sua vez, relatou que seu ambiente de trabalho é misto e não percebeu discriminação de gênero e talvez por isso não tenha relatado situação de estereotipação,

uma vez que Von Hippel *et al.* (2015) mencionam que quando são percebidas disparidades, ela leva a estereotipação em seu ambiente de trabalho e a diminuição do bem-estar. Este fato não foi enxergado por Leticia a qual mencionou em sua entrevista várias vezes que gosta do seu trabalho. Mas tal diferenciação foi notada por Denise a qual menciona que houve avanços nessa questão de disparidade de gênero do ambiente de trabalho, e que isso se deve a educação, ao esforço da mulher em se dedicar mais e estudar mais do que os homens:

“...nós conseguimos esses espaços também depois de muito sacrifício e de muito estudo e os homens geralmente você vê que eles não tiveram necessidade de tanto estudo assim, qualificações pra ocuparem os mesmos cargos que a gente “tá” ocupando. Isso eu já percebi... eu falo porque foram vários aspectos que foram pegando pra mim esse ano, porque eu fui uma diretora mulher numa diretoria de cinco homens, cinco diretores e um presidente, diretor presidente então eu era única mulher, mais nova, porque todos os diretores eram acima de cinquenta anos e eu com 33 anos, então todo mundo às vezes olhavam pra mim, e quando eu queria emitir uma opinião achavam que “ah você não tem tanta experiência assim...” (Denise).

O relato de Denise confirma a pesquisa elaborada por Haynes (2008) que menciona que relações entre mulheres e homens que ocorrem de forma desiguais e em diferentes contextos. No caso dela, quando questionada sobre sua experiência e por sentir diferenciação com relação à idade.

Diferentemente, no estudo de Bittar-Godinho, Bittar-Godinho e Casa Nova (2018) em que as mulheres não têm dificuldades em falar sobre assuntos delicados referente ao ambiente de trabalho, como alguma eventual discriminação sofrida, a percepção aqui é que, dentre as entrevistadas, aquelas mulheres mais se identificam com o feminismo são as que conseguem perceber e relatar sobre esses assuntos de maneira mais aberta.

3.4.2 Glass Ceiling

Esta subcategoria visa identificar se há percepção por partes das entrevistadas de situações de discriminação no ambiente de trabalho bem como de eventuais estereótipos em que pudessem ter sido enquadradas, que pudessem ser classificados como *Glass Ceiling*. Primeiramente, verificou-se que todas as entrevistadas desconheciam o termo, que foi mencionado quando do primeiro contato para agendamento da entrevista. Dessa forma, a

avaliação de acontecimentos que podem ser atribuídos ao *Glass Ceiling* foi feita com base na interpretação por parte da pesquisadora nas falas das entrevistadas objetivando identificar situações características do fenômeno vividas ou presenciadas por elas.

Inicialmente, destaca-se a visão de Marina. Esta entrevistada menciona que não tem problemas em seu ambiente de trabalho e que, inclusive, trabalha em um ambiente só com mulheres e destaca: “...agora aqui na contabilidade só tem mulher e um ambiente de trabalho super saudável, tem pessoas muito legais a começar pelo **chefe**, o João é bem compreensivo.”

É necessário ressaltar que em sua entrevista Marina deixa claro que nunca notou nenhuma barreira à sua ascensão ou a de suas colegas de trabalho. Entretanto, fica explícito que no caso dessa entrevistada, ela trabalha em um setor onde só tem mulheres, mas o chefe é um homem, o único do setor. Isso vai ao encontro dos achados de Annisette (2007) que menciona o *Glass Ceiling* como um fenômeno mundial, afetando, portanto, o também o Brasil e adicionalmente com a pesquisa de Souza *et al.*(2015), as quais destacam que a atuação da contadora está se restrita aos níveis hierárquicos mais baixos das organizações. Silva *et al.* (2016), por sua vez, destacam que nos mesmos contextos os homens têm salários mais elevados.

O contexto do ambiente de trabalho de Marina que aponta que as mulheres ainda têm barreiras para assumir cargos de chefia e que elas são, de fato, invisíveis porque não são percebidas nem pelas próprias mulheres que lá trabalham. Indo de encontro ao estudo de Foley *et al.* (2002) o qual demonstrou que este fenômeno era sim notado pelas mulheres.

Ainda com relação ao relato de Marina, a entrevistada deixa claro em seu relato que seu grau de especialização é maior que o dele, pois ela possui mestrado e ele é apenas pós-graduado. Tal achado está em linha com o estudo de Spinelli-de-Sá (2019) o qual menciona que “mesmo com mais anos de estudo do que os homens e mais títulos de mestrado e doutorado, as mulheres continuam com dificuldades em ocupar cargos importantes e receber melhores salários”.

Esse relato sugere que o *Glass Ceiling* ocorre e permanece mesmo após a conclusão do mestrado, no curto prazo. Isto é, no curto prazo a conclusão do mestrado não é um fator determinante para a quebra do teto de vidro e que tal fenômeno não é percebido

Ressalta-se que esta entrevista foi realizada em um café no centro da cidade, próximo ao trabalho de Marina e que após a entrevista, a pesquisadora foi convidada a conhecer seu ambiente de trabalho cuja percepção foi a seguinte: um setor, de fato, em sua totalidade feminino em que as funcionárias dividem uma sala grande, onde compartilham

baías. O chefe apareceu logo após a minha entrada no departamento, delegando algumas tarefas à equipe e se despedindo, pois já estava de saída. Após a sua saída, questionei à Marina qual era o lugar que ele ocupava naquela grande sala, qual seria a mesa dele. Ela respondeu que ele ficava em uma sala separada ao lado da sala delas. Ficando ainda mais perceptível a segregação entre os cargos nesta instituição, uma vez que a sala onde ficava a equipe feminina era, como já descrita, grande e possuía mesas vazias, disponíveis para uso.

Já Denise tem outra percepção sobre a carreira: “...é uma **carreira muito masculina**, mas eu vejo que houve um avanço... já tem números maiores de mulheres, as mulheres estão ganhando espaço, tão conseguindo inserção só que **eu vejo ainda que existe uma certa barreira**.” E continua:

“Por exemplo, nesse cargo de diretora que eu tava nessa empresa, **eu era única mulher. Todos os diretores são homens**, e agora ficou toda a direção só de homens... e até dentro desses cargos de superintendência que eu falo pra você, chefe de divisão e tudo mais, são homens. **Não tinha mulher na contabilidade, eu era a única mulher quando eu entrei**... então você vê que **não é uma coisa assim natural**...” (Denise).

Denise foi uma das entrevistadas que conseguiu ascender profissionalmente e a única que atribui a sua promoção diretamente ao mestrado, em linha com os achados de Bruschini (2007) o qual menciona que o aumento dos níveis de escolaridade permitiu que as mulheres tivessem a chance de ocupar níveis mais altos dentro das empresas, bem como permitiu o acesso a profissões mais valorizadas e consideradas masculinas.

Assim, pode-se dizer, que pela percepção e pela trajetória profissional de Denise, que a educação continuada foi uma maneira de romper o teto de vidro, embora a maternidade tenha impactado negativamente sua posição enquanto diretora, conforme será mais bem apresentado na subcategoria a seguir.

Letícia relatou em sua entrevista que não identificou impedimentos na ascensão de sua carreira profissional, como auditora. Não tendo, portanto, dado indícios de que sofreu o fenômeno do *Glass Ceiling*. Ressalta-se que Letícia é, atualmente, gerente de uma grande empresa de auditoria. Sobre esse ramo, Kornberger *et al.* (2010) ressaltam que o *Glass Ceiling* nessa área ocorre a partir do cargo de direção, que é o próximo a ser alcançado por Letícia. Dessa forma, talvez por isso Letícia não tenha sentido impedimentos às suas promoções, uma vez que, de acordo com esse estudo, ela ainda não se encontra no cargo onde efetivamente a discriminação ocorre.

Sobre o âmbito do setor privado, onde Letícia trabalha, Eagly e Karau (2002) mencionam que o maior desafio nessa área é identificar maneiras pelas quais as organizações do setor privado podem ser incentivadas a agir mais como organizações do setor público a esse respeito, ou seja, mais igualitárias quanto ao gênero. Nesse sentido, é preciso ter cautela conforme mostrou o estudo de Kornberger *et al.* (2010) o qual mostrou uma empresa de auditoria ao criar um projeto que melhorasse a progressão da carreiras das mulheres e permitisse a maior retenção, por parte da empresa, dessas profissionais, acabou desencadeando maior diferenciação e discriminação das mulheres, que passaram a ser vistas como beneficiárias de direitos são concedidos aos homens.

Por sua vez, Antônia enquanto era funcionária da iniciativa privada começou sua carreira como menor aprendiz, e após um tempo foi efetivada. Ao longo da carreira ela subiu algumas posições e chegou ao cargo de supervisora onde tinha uma equipe de 3 ou 4 pessoas. Durante a entrevista não foi relatado por ela nenhuma situação que pudesse ser diretamente considerada como *Glass Ceiling*, uma vez que ela conseguiu progredir na carreira ao longo do tempo. Entretanto, é necessário destacar que ela chegou a ser demitida após sofrer um aborto. Situação esta que, segundo ela, estaria diretamente associada à sua demissão. Este acontecimento pode ser, de certa forma, associado ao *Glass Ceiling*, uma vez que se relaciona a um acontecimento que somente mulheres poderiam ter sofrido. Dessa forma, em linha com os estudos de Souza, Voese e Abbas (2015) apontam que o *Glass Ceiling* ocorre de diferentes formas em cada caso e que apesar do movimento em direção à igualdade de direitos das mulheres, na contabilidade, elas ainda enfrentam o *Glass Ceiling* quanto à progressão de carreira.

Elisa e Marcela, por sua vez, são iniciantes na carreira contábil e não tiveram nenhum indicativo de *Glass Ceiling* em seus relatos. Destaca-se que, entretanto, elas possuem dificuldades de ingressar e se recolocar no mercado de trabalho, em especial na área docente, que seria prioridade destas entrevistadas. Com relação à inserção no mercado docente, é importante destacar o estudo que Bittar-Godinho *et al.* (2018) as quais ressaltam que o número de docentes mulheres ainda é muito baixo e corresponde a 25% do contexto analisado em sua pesquisa. Em confronto com os dados aqui apresentados, é importante apresentar que na Universidade do Estado do Rio de Janeiro, nos últimos 5 anos o quantitativo de alunos do mestrado era equivalente entre homens e mulheres, sendo elas 49% do total de alunos de mestrado em Ciências Contábeis. A análise indica que as mulheres estão se especializando e querendo conquistar esse mercado docente. Entretanto, verifica-se na base de entrevistadas por esta pesquisa que somente três das sete exerce

regularmente a função de docente, um indicativo de que, apesar de cumprirem a exigência de formação, as mulheres ainda precisam conquistar mais espaços na área docente.

Já Helena também enquanto trabalhou iniciativa privada relata que chegou a subir vários cargos em diversas empresas diferentes. Em sua trajetória, não relatou nada que pudesse ser considerado como *Glass Ceiling*, uma vez que não apareceu, durante a entrevista, nenhum indício de que o gênero tenha atrapalhado nessa ascensão.

Destaca-se que hoje Helena trabalha na iniciativa pública, e mesmo lá ela também não identifica barreiras para sua ascensão e destaca que os critérios de promoção são amplamente divulgados e que, com a transparência, é possível verificar quem são as pessoas que têm prioridade para ascender profissionalmente. Este apontamento está em linha com o estudo de Powell e Butterfield (2015) que sugere essa transparência e a uniformidade no critério de promoção como um possível remédio ao *Glass Ceiling*.

Ainda sobre o relato de Helena, Ryan e Haslam (2007) destacam que a promoção das mulheres para posições de liderança depende também do desempenho da empresa. Como a empresa onde Helena trabalha é uma das maiores do país, identifica-se associação entre tal fato e o referido estudo.

3.4.3 Maternidade vista como uma barreira

Sobre a influência da maternidade na carreira, nota-se que ela é o fato que mais direciona e altera o rumo da carreira das mulheres, e que mesmo antes de serem mães as entrevistadas já se preocupavam em estabilizar-se e com os benefícios oferecidos pela instituição como auxílio-creche e plano de saúde.

A fim de propor uma síntese, apresenta-se o quadro abaixo com os principais impactos causados pela maternidade na carreira das entrevistadas que são mães.

Quadro 8 – O impacto da maternidade na carreira.

Entrevistada	O impacto da maternidade na carreira
Marcela	Mudou as prioridades de trabalho após a maternidade.
Helena	Mudou as prioridades de trabalho após a maternidade, e rejeitou uma oportunidade.
Antônia	Após um aborto foi demitida e mudou os planos de carreira.
Letícia	Pediu demissão e considerou uma carreira alternativa.
Denise	Perdeu o cargo de diretora em decorrência da gravidez.

Fonte: A autora, 2020.

Especificamente sobre o rompimento do teto de vidro após o mestrado, Denise foi a única entre as mulheres que atribui sua ascensão profissional à conclusão do mestrado: após a obtenção do título de mestre ela subiu três posições na carreira: foi coordenadora, superintendente e posteriormente assumiu um cargo de diretoria conseguindo efetivamente romper o teto de vidro graças ao mestrado (pois como já falado, a especialização nesse nível era um requisito). Ela é funcionária estatutária do estado do Rio de Janeiro e estava cedida a uma Empresa Pública para ocupar estes cargos.

Entretanto, essa conquista não durou muito. Pouco tempo após assumir o cargo Denise descobriu que estava grávida e contou à instituição onde trabalha. Após a notícia, ela menciona que permaneceu no cargo por todo o período da gravidez (sete meses) e que pouco antes de sair de licença maternidade ela foi exonerada.

“Pelo fato de eu ter... é estava grávida, eles me exoneraram do cargo, umas semanas antes de eu ter a Júlia, nem sei o que eu vou fazer a respeito, mas eles me exoneraram do cargo. (...) eles jogam pesado também, eu acho que foi uma certa retaliação... Existe muito isso, no setor privado isso é bem claro. No setor público já tinham me falado e eu realmente pude perceber isso, ainda mais quando você tá num cargo de chefia. (...). O diretor que ia assumir não assumiu e aí o presidente me chamou pra assumir a diretoria” (Denise).

Denise relata ainda que foi surpreendida, portanto, com a exoneração às vésperas da sua licença maternidade depois de ter trabalhado todos os meses de sua gravidez naquela posição e que agora, com o nascimento da sua filha, sua remuneração mensal caiu consideravelmente, pois ela não ficou atrelada a nenhum cargo em comissão.

Ressalta-se ainda como uma importante contribuição a este trabalho o fato de tal acontecimento ter acontecido apenas dois meses antes da entrevista e que, portanto, todas as situações e sentimentos ainda estavam muito vívidos em sua memória e ainda mais aflorados pela presença de sua filha com apenas um mês de vida. Denise recebeu esta pesquisadora em sua residência, no período da sua licença maternidade, intercalando a entrevista com pausas para amamentação à sua filha recém-nascida. Antes da entrevista, em nosso primeiro contato ao telefone, ela me contou que tinha acabado de ter um bebê e quando questionada por mim se esse seria um bom momento para me receber, ela disse que “sim e que tinha muito o que falar sobre a progressão da carreira”. Hoje percebe-se que a entrevista pode ter sido encarada também como uma forma de desabafado para Denise. Sobre a exoneração de Denise, dias antes de sair para sua licença maternidade, é importante mencionar o estudo de Windsor e Auyeung (2006) o qual concluiu que as mulheres

contadoras que são mães têm o avanço na carreira prejudicado. No caso de Denise, verifica-se que o prejuízo à carreira iniciou antes mesmo do parto.

Interessante notar como a maternidade afeta as decisões das mulheres antes mesmo de serem mães. Ainda com relação a Denise, ela menciona que mesmo antes de ficar grávida (e sofrer as consequências deste fato no trabalho), Denise já tinha consciência de que a maternidade era um fator importante e decisivo na tomada de decisão quanto à carreira. O primeiro concurso em que ela passou foi em uma empresa de economia mista e, ao passar no segundo para um órgão público de regime estatutário, ela optou pelo segundo devido à estabilidade, uma vez que os salários eram equiparados. Para tomar essa decisão, ela menciona que já se imaginou mãe, conforme trecho abaixo:

“O problema todo da empresa pública é a corda bamba da privatização... ai eu falei assim, não sei quantos anos eu vou tá aqui, não sei... **daqui a pouco eu penso em ter filho não sei o que e de repente fico desempregada da noite pro dia**, ai eu resolvi ir mais pra essa área estatutária do que ficar nessa área de economia mista, CLT, porque eu fiquei meio receosa com isso” (Denise).

Importante mencionar ainda que Denise quando questionada se mesmo após toda a situação a qual foi submetida na empresa pública para a qual estava cedida, se tinha interesse em retornar para lá, respondeu que achava que sim, por causa dos benefícios de plano de saúde (enquanto apontava para a filha que estava amamentando neste momento). Eu insisti e a questioneei: “mesmo depois de tudo?” E ela respondeu que teria que fazer isso pela filha dela.

Em relação a essa suposta liberdade de escolha, Haynes (2008) argumenta que, embora alguns estudos demonstrem maior liberdade de escolha das mulheres, as mulheres são, na verdade, vítimas da opressão social e questiona se elas estão realmente exercendo sua liberdade de escolha e vivendo suas vidas da maneira que desejam ou se precisam se submeter e aceitar as condições às quais são submetidas, que no caso de Denise seria voltar à empresa que a exonerou pelos benefícios concedidos. Além disso, a autora ressalta também que as próprias expectativas e escolhas disponíveis para as mulheres podem variar em diferentes ambientes culturais. Assim, a atitude de cada uma das mulheres é um produto do contexto nacional, institucional, social e cultural em que elas operam.

Assim, por uma questão social e financeira, Denise pode se ver impulsionada a voltar para um trabalho que a rejeitou uma vez que ele oferece melhores condições materiais para cuidar da sua filha, apesar de tudo.

Elisa é a única entre as entrevistadas que não é casada ou está em algum relacionamento afetivo, e não possui filhos. Assim, algumas perguntas do roteiro de entrevista não se aplicavam a ela, como as da maternidade. Entretanto, ela deixa claro que pretende casar e ter filhos e que pretender encontrar um trabalho próximo de casa, já que a qualidade de vida, conceituado por ela como equilíbrio entre vida pessoal e profissional, é muito importante para ela.

“... essa questão que a gente conversou né da qualidade de vida e tentar mesclar com trabalho e com filho, você pensa em como é que isso seria?” (Entrevistadora).

“Sim, justamente acho que **morar perto de onde trabalha... ainda mais quando você tem uma família... tem filho** até porque, geralmente, você vai ter que deixar na creche se você não tiver pais, avós pra ajudar... então é essencial morar perto da sua casa, perto de onde seu filho tá... com certeza” (Elisa).

E ela ainda relata que muitas mulheres adiam a maternidade justamente pensando na carreira profissional que será afetada, pois a mulher não mais poderá se dedicar exclusivamente ao trabalho:

“... na época da (empresa em que ela trabalhava), tinha muitas mulheres que já tinham filhos mas ainda era uma coisa assim, pra você se manter lá, **porque é muitas horas que você trabalha então é complicado ter esse tempo todo pra dedicar a uma criança...** e **não é a mesma coisa que um homem** que tipo.. você vai trabalhar pra poder ir subindo né de... na hierarquia e querendo ou não com certeza **é muito mais difícil pra uma mulher...** dedicar tantas horas de trabalho quando ela tem filho... então **isso tem feito que muitas mulheres adiassem a maternidade** pra poder conseguir crescer mais rápido, pra poder sim pensar na maternidade e às vezes... talvez ela.. o corpo já não funcionava da mesma forma ...” (Elisa).

E para Marcela a maternidade é um fator que impactou na sua vida profissional. Quando ela vai procurar empregos, o filho é um fator determinante para ela aceitar ou não determinado trabalho, como ilustrado no relato:

“Isso a realocação que é ... **tem vagas de trabalhos que... por exemplo ... te exige ficar várias horas, assim a semana toda comprometida sem ver o bebê, e isso pelo menos pra mim já pesa...** eu fico... mas será que vale a pena pegar esse cargo de segunda a sábado? ... ficar comprometida? ... Com quem o bebê vai ficar esse tempo? Será que o dinheiro que eu vou receber vai ser suficiente pra pagar uma creche particular, já que não vão me aceitar numa creche pública?” (Marcela).

Marcela, também destaca que muitas mulheres podem não conseguir trabalhar em função de não ter com quem deixar os filhos no horário de trabalho, conforme relato:

“Sim... **precisamos lutar por creches públicas...** essa é pra mim de tudo é isso que mais influencia porque que nem eu tô falando... tá eu posso colocar meu filho numa creche meio período que é o que dá pra pagar, porque as creches são absurdamente caras onde eu moro, então eu posso colocar numa creche de meio período, mas aí eu vou depender da minha sogra. A minha sogra tá aposentada, mas e aí? As mulheres que a mãe tem que trabalhar e as mulheres que não têm com quem deixar? **Então essas mulheres ficam estagnadas, elas não conseguem trabalhar, não conseguem estudar e não conseguem fazer nada porque não têm com quem deixar os filhos,** então de tudo... mulheres vamos lutar por creches públicas de qualidade que incentive o crescimento dos seus filhos... porque **a gente precisa disso pra gente conseguir se inserir no mercado de trabalho,** seja em trabalhos de meio expediente, seja em trabalhos integrais... Então independentemente da área que mulher ocupe.. é importante a gente lutar por isso” (Marcela).

Ela inclusive ressalta que quando se fala de questões de gênero no mercado de trabalho, o foco não deveria nem ser a igualdade salarial, mas antes a criação condições para que as mulheres possam trabalhar, uma vez que sem uma rede de apoio ou creches isso, dificilmente, será possível. Nesse sentido, Marcela se questiona:

“**Por que a gente não trabalha na criação de creches públicas que possam ajudar essa rede de apoio para as mulheres continuarem trabalhando?** Porque hoje em dia a gente fala tanto de igualdade salarial sendo que não é... eu acho que, prioritariamente, não é nem esse o foco, **o foco tinha que ser dar condições para as mulheres voltarem a trabalhar...** a maior questão é que uma mulher hoje de classe média baixa ela não consegue matricular o seu filho numa creche pública porque creches públicas, estão voltadas, principalmente, para as mulheres que trabalham e recebem um salário mínimo, ou então as que recebem bolsa família. Então ela não consegue colocar... matricular seu filho numa creche pública, mas ela também não consegue pagar uma creche que cobra lá seus 700 reais por mês, **e aí a criança fica onde?”** (Marcela).

Inclusive quando vai buscar emprego, nas entrevistas, ela chega a omitir o fato de ser mãe devido ao receio de ser descartada por ter um filho pequeno.

“... a verdade é que a gente fica com receio, eu pelo menos já cheguei uma vez pra um processo seletivo e só quando a pessoa mesmo... a pessoa pediu pra eu contar sobre a vida, **eu contei sobre toda a minha vida e não mencionei meu filho...** fiquei com um pouco de receio porque, por exemplo, essa entrevista que eu fui a moça pegou e falou... aqui hoje tá meio vazio porque o filho de um ficou doente, o filho do outro não sei o que... e aí tú já fica tá... **então não vou dizer que tenho filho pra ela não pensar que eu sou um problema...** então as vezes pode até não ter essa discriminação direta, mas que a gente fica com medo fica... eu pelo menos fico, a gente começa a ter um receio de pegar e falar que tem filho e ser prejudicada por causa dessa informação... **é uma informação que não deveria impactar em nada, provavelmente não impacta na vida dos homens né?”** (Marcela)

Essas observações de Marcela vão ao encontro dos argumentos de Gallhofer (1998) e Gallhofer *et al.* (2011) sobre a importância do reconhecimento da classe social na

situação das mulheres, pois a assistência infantil só pode ser proporcionada a um pequeno grupo de mulheres, normalmente um grupo com maiores qualificações profissionais. E ainda complementam que uma minoria tem recursos financeiros para pagar profissionais para cuidar da casa e dos filhos (situação de Letícia que será mostrada a seguir), enquanto a maioria está presa em um círculo vicioso de baixos salários, incapacidade de cuidar de crianças durante o dia inteiro e emprego de meio período.

No mesmo sentido, Haynes (2008) escreveu que mulheres em carreiras menos lucrativas ou com menos oportunidades educacionais podem não ter as mesmas opções disponíveis e podem ter que desistir do emprego ou mudar-se para empregos de meio período com salários mais baixos, como é o caso de Marcela que atualmente prefere trabalhos de meio período mesmo que estes tenham salários mais baixos.

Assim, enquanto Marcela encara as dificuldades de reingressar no mercado de trabalho com um filho pequeno, Marina por já ser concursada e ter estabilidade ainda não tem planos para ter filhos, mas quando isso ocorrer pretender diminuir a carga de trabalho e/ou buscar uma maior flexibilidade.

“Eu não acumularia tanta tarefa se eu fosse mãe, eu dou aula três vezes na semana, uma na Castelo e duas na UFRJ e trabalho todos os dias aqui no Estado de segunda a sexta então eu saio de casa e chego aqui por volta de dez e meia. Nos dias em que eu tenho Realengo, eu chego onze horas da noite em casa, no dia da universidade nove e meia, dez horas. Então não tem espaço pra uma criança, não teria tempo pra ver a criança então eu teria que ficar só com o Estado e uma vez só de repente na semana, **ou tentar abrir mão do cargo e voltar por orçamento e tentar uma flexibilidade um pouco maior**” (Marina).

Marina antecipa que teria problemas em conciliar a carga de trabalho com a maternidade, algo que Letícia com uma alta carga horária de trabalho, na iniciativa privada, de fato enfrentou e acabou por pedir demissão do trabalho e ficou afastada por cerca de dois anos.

“**...eu pedi demissão pra ficar com meus filhos...** Poxa auditoria é muito puxado né, com filhos, família e tal. E eu sempre trabalhei com auditoria desde que eu ainda estava na faculdade. E aí eu já casei, tinha filho e eu falei: putz, **vou ter que ter um plano B... tenho que fazer um mestrado para tentar esse plano B**, mas eu terminei o mestrado e voltei pra auditoria” (Letícia).

Letícia explica:

“... eu resolvi pedir demissão né eu já era gerente sênior, e eu sempre fui muito dedicada assim né com a minha profissão, **sempre trabalhei muito, sempre me cobrei demais também e eu falei caramba não tá dando pra mim, não dá**

dando pra conciliar. A minha filha tinha um ano a mais nova... Eu falei cara não tá dando pra conciliar meus dois filhos, a diferença entre eles é menos de dois anos, o trabalho, o pique de auditoria e **a minha cobrança de mim mesma(...)**, não tenho nada a falar da empresa onde trabalho, eu gosto, **gosto da auditoria, mas eu preciso de dar um tempo**, não tem como... aí eu fiquei ainda uns dois, três meses até entregar tudo que eu tinha pra entregar, acabou... eu saí” (Letícia).

E até mesmo por gostar do trabalho que faz, Letícia acabou voltando para a mesma empresa, mas não sem abrir mão de tempo com os filhos, já que conforme contou, não consegue nem os buscar na escola uma vez por semana, embora faça esse tipo de promessas a eles e admita que quase nunca as cumpra. Assim, para conseguir trabalhar dentro de suas próprias expectativas e da profissão, teve que abdicar parcialmente do trabalho materno, já que muitas vezes sai cedo de casa e volta apenas às 22h e 30min. Tal experiência vai de encontro ao estudo de Kornberger (2010) o qual concluiu que as empresas de auditoria estão preocupadas com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional das mulheres em níveis mais altos e que também são mães e que, portanto, desenvolveram programas para maior flexibilidade de horário destas mulheres objetivando a progressão de carreira e a retenção de talentos. Quanto a isso, ressalta-se que Letícia trabalha em uma das 4 maiores empresas de auditoria do mundo e que o estudo de Kornberger (2010) contemplou exatamente essas empresas, mas que o mesmo foi realizado na Dinamarca e que, portanto, é possível que tais práticas ainda não estejam implantadas no Brasil.

Quando questionada sobre o incentivo às mulheres dentro da sua empresa, Letícia mencionou que nunca ganhou nenhum prêmio, mas sabe que existem, como por exemplo o de “mulher empreendedora do ano”. Letícia não informou sobre reconhecimentos e incentivos por parte da empresa para a conciliação entre vida pessoal e profissional, o que demonstra que essa talvez não seja uma das preocupações das empresas de auditoria, uma vez que se nota pelo título do prêmio mencionado por ela uma característica de negociação, ou seja, reconhecimento puramente profissional. É necessário ainda ressaltar o ambiente onde foi realizada esta entrevista: marcada para uma terça-feira, às 20h na sala de reunião de um dos clientes onde Letícia estava prestando serviços de auditoria. Antes de me dirigir ao local da entrevista, perguntei se não seria incômodo o horário já que a entrevista possuía, em média, 2h de duração. Ela respondeu que não e que, portanto, sairia do trabalho em seu horário habitual.

A entrevista de Letícia foi uma das mais longas com 2h de 40min de duração e nos despedimos por volta das 23h. Em resposta à vida pessoal e conciliação com os filhos, Letícia respondeu que contava com uma profissional para a limpeza da casa todos os dias, bem como outra para o cuidado com os filhos e que na parte da noite, quando as

funcionárias saem, seu marido que é médico, e tem um horário mais flexível, se encarrega dos filhos e que na maioria das vezes quando ela chega, as crianças já estão dormindo.

É importante destacar mais uma vez nesse ponto da pesquisa o passado e a estrutura familiar de Letícia: ela é a de melhor condição financeira e cuja mãe era a única com profissão masculina. Aqui é mostrado também que ela é a que mais se importa com a carreira, a única que trabalha em iniciativa privada e que dedica menos tempo aos filhos. A metodologia de história oral forneceu dados que permitiram a associação de que esse conceito familiar e a forma de criação desta entrevistada, ou seja, seu passado influencia diretamente em seu presente. Ou seja, o relato de sua história fornece indicativos de que o fato de ter uma mãe em profissão masculina moldou seu comportamento profissional e maternal em diversos aspectos: o fato de ser a única que conta com duas funcionárias em casa (o que demonstra em primeiro lugar que essas tarefas domésticas são prioritariamente realizadas pelas mulheres e que quando as mesmas se dedicam mais ao trabalho, precisam ser substituídas por profissionais ao invés deste encargo pender para o marido; demonstra também que a sua condição financeira que era boa na infância foi mantida, indicando que aqueles que têm maiores condições financeiras têm mais liberdade para suas escolhas, podendo se dedicar à tarefa que quiserem o quanto quiserem, no caso de Letícia, o trabalho).

Outros aspectos de comportamento observados que podem ter como raiz a profissão considerada masculina da mãe de Letícia de acordo a teoria de Martin e Barnard (2013) e Spinelli-de-Sá (2019) que defende até a expressão “profissões invertidas”, que no contexto é uma mulher que adentra em uma profissão habitualmente ocupada por homens. Esses aspectos de comportamento são: a forma como ela demonstrou ser engajada em seu trabalho e a quantidade de horas dispensadas ao trabalho e aos filhos, menor do em comparação com as demais entrevistadas, assumindo uma postura mais “masculina” de acordo com a Teoria do Papel Social defendida por Malach-Pines et al. (2008) e por Eagly e Wood (2012) e em confronto com o comportamento das demais entrevistadas que privilegiam a família. Sobre esse aspecto, Haynes (2008) argumenta que a sociedade e o ambiente cultural ao qual as mulheres estão submetidas. influencia e cobra que as mulheres priorizem a maternidade à carreira, bem como julga e discrimina aquelas que agem de forma diferente.

Nesse sentido, é importante ressaltar que o *Glass Ceiling* se mostrou, principalmente, uma questão cultural e societal. Ou seja, enquanto a sociedade não estiver preparada para receber no mercado de trabalho as mulheres que são mães, dificilmente

elas conseguirão desenvolver suas carreiras. Esse questionamento fica claro na luta de Marcela por creches públicas para que volte ao mercado de trabalho. Da mesma forma, é evidenciado na história de Leticia, que só pôde desenvolver sua carreira por ter duas profissionais em casa, ou seja, para que ela pudesse estar presente no trabalho, foi necessário que fosse substituída por duas funcionárias em casa. E isso é um benefício que nenhuma outra entrevistada apresentou e que, talvez por isso, as demais precisassem se dedicar menos à carreira.

Dessa forma, mostra-se importante essa associação entre a cultura da sociedade, da estrutura familiar onde aquela mulher foi criada pois é com base nesse cenário e nessas referências que essa mulher vai se comportar e como vai lidar com o emprego e a família. Nesse aspecto, menciona-se o estudo de Gallhofer (2011) que diz que as mulheres têm suas atitudes julgadas pela cultura do machismo presente na sociedade pois essa é uma questão cultural e também a pesquisa de Haynes (2008) a qual menciona que as mulheres são mais afetadas com relação à maternidade pois comumente desempenham um papel mais ativo na vida doméstica e familiar.

Com relação a essa questão sobre focar esforços na carreira ou na maternidade, não sendo possível a mulher focar em ambos sem auxílio, e também a conciliação dos papéis quando em cargos de gerência, também apareceram na entrevista de Marcela, não como sua opinião, mas do diretor da faculdade em que Marcela trabalhava:

“... as mulheres que assumem uma função de gerência, e aí eu de novo não posso dizer que... eu notei isso porque eu não prestava atenção, mas **as mulheres que tinham adotado função de gerência na faculdade né, pra ser gestora de alguma coisa, elas abandonavam um pouco essa questão maternal então elas sempre eram muito rígidas, eram as mais exigentes da faculdade e meio que deixavam de lado um pouco essa questão maternal**”(Marcela).

Mostrando outro ponto de vista da conciliação entre vida profissional e a maternidade, Helena recusou uma proposta para dar aulas em uma pós-graduação por causa das filhas:

“... **eu não sou a mesma profissional de antes com filho**, mas não pelo meu trabalho, pelo contrário, meu gerente me adora..., **fui convidada pra ser consultora, fui convidada pra dar aula, mas eu não tenho cabeça de me dedicar**, eu não quero ser coordenadora, vejo gente fazendo isso... **tenho uma amiga que ficou grávida junto comigo, ela era minha coordenadora e continuou sendo coordenadora, tem dois filhos mas eu não me vejo fazendo isso**. Eu já não me via como coordenadora antes, mas agora as vezes até me pergunto como consultora, porque vão exigir, vão exigir mais de mim que hoje, não sei se também porque minhas filhas são muito pequenas, todas tem dois anos ainda... eu acho complicado, **eu não me sinto totalmente entregue ao trabalho**,

é diferente. Não é o trabalho que não me valoriza, eu não me sinto entregue totalmente ao trabalho, minha cabeça muitas vezes tá rodando e não tá aqui. Eu quero fazer mais e não consigo fazer mais aqui, porque a cabeça tá girando com outras coisas, outras preocupações... quero saber se tem comida em casa se não vai ter pro final de semana não é só pegar o telefone e discar ou ir pra um restaurante entendeu?” (Helena).

Outra questão importante relacionada à maternidade surge quando a maternidade não chega a se concretizar. Enquanto trabalhava em uma multinacional como supervisora, Antônia engravidou, mas sofreu um aborto. Pouco tempo após ela foi demitida, e este fato acabou mudando o rumo de sua carreira, até então voltada ao mercado privado. Após sua demissão, ela se dedicou aos estudos para tentar assumir um cargo público, o que de fato aconteceu alguns anos depois: “...eu acabei engravidando, perdi o bebê e a empresa me mandou embora.”. Para Antônia, a interrupção da gravidez e a demissão estão intimamente relacionadas uma vez que, a perda da gravidez fez com que ela ficasse deprimida e consequentemente perdesse produtividade.

Ela continua seu relato: “Pois é... aí a empresa me mandou embora e eu fiquei pouco tempo, aí **eu meio que me desencantei de multinacional** né... mas precisava trabalhar aí assim naquela época já **me deu a ideia de fazer concurso pra ser um pouco mais estável** né...”. A percepção de Antônia sobre a postura da empresa é que parece ter havido uma falta de sensibilidade ou até de preparo para lidar com a situação da perda do bebê, seguida da depressão. Assim, a carreira pública se tornou uma opção, uma vez que ainda pretendia ter filhos, o que ocorreu tempos depois. Dessa forma, percebe-se a importância dos fatos atrelados à maternidade na carreira pois no caso de Antônia, mudou o rumo da sua profissão.

Pelos relatos acima é possível concluir que questões relacionadas à maternidade podem ser uma grande barreira (teto de vidro) na carreira das mulheres. Nota-se que as entrevistadas ou foram exoneradas, ou demitidas, ou pediram demissão, ou abriram mão de oportunidades de trabalho em decorrência da maternidade, embora não se possa afirmar que isso as impede, em absoluto, de subir de cargos. Mas os dados indicam que muitas vezes o crescimento na carreira é retardado, até mesmo por escolhas pessoais em relação a conciliação entre a vida pessoal e profissional dessas mulheres, que demonstram ser as maiores responsáveis pela criação dos filhos e, muitas vezes, encontram-se sem saída para dedicar-se à profissão quando não têm quem as substitua.

De todo modo, a maternidade é um fator que mostrou impactar a dinâmica entre o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Após a maternidade há uma maior dificuldade de encontrar esse equilíbrio e as mulheres são sobrecarregadas com essas escolhas,

conforme mostra Gallhofer (2011), que demonstrou que as mulheres são criticadas quando fazem opções diferentes daquelas que se comumente espera delas, o que pode causar ainda mais receio por parte dessas mulheres ao se dedicarem à carreira e serem julgadas pela sociedade.

Haynes (2008) ainda acrescenta que as mudanças de equilíbrio continuam após o nascimento, uma vez que existe também um período de amamentação e após esse período, pois, as mulheres podem achar difícil moldar ou manter seus trabalhos da mesma maneira que elas mantinham no passado. Por sua vez, Windsor e Auyeung (2006) sugerem que as empresas de contabilidade devem ter políticas formais, como acordos de trabalho flexíveis e design de cargos apropriados para apoiar e reter essas mães em suas empresas.

Sobre o equilíbrio mencionado por Haynes (2008) e o regime de horário de trabalho, Marcela já mostra o seu ponto de vista como mãe. Ao ser questionada sobre o que considera qualidade de vida e o que busca para a sua vida profissional, ela relata que:

“É... justamente **não morrer de trabalhar**... Essa ideia de... pra você ser uma alta executiva, você tem que ser o primeiro a chegar e o último a sair... ah então eu não quero sabe... sinceramente eu gostaria muito de conseguir fazer tudo porque eu acho que quando a gente procura um trabalho que já ocupa 12 horas do seu dia as outras 12 você não consegue... 10, 12 você dorme pelo menos 6 sabe então das outras 6 horas tu não consegue dar 100% sendo que você já deu nas outras 12... os seus 100%... então você quer descansar, as vezes você já não tem mais animo, não tem mais fôlego, você faz as coisas porque tem que fazer...” (Marcela).

Este relato está em linha com os achados de Siqueira *et al.* (2013), os quais mencionam que as mulheres estão dispostas a aceitar um salário mais baixo ou diminuição de carga horária para priorizar a vida familiar cuja responsabilidade colocam sobre si mesmas. Isso foi notado em todos os relatos que, com exceção do de Leticia, mencionaram que a sua prioridade é o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Como consequência disso, identificaram na carreira pública (Antônia, Denise, Marina, Helena) e na docência (Elisa e Marcela) a oportunidade de atingir esse objetivo, ou seja, que essas áreas se adequariam mais a esse perfil, uma vez que na iniciativa privada é mais difícil ter essa flexibilidade ou até mesmo uma carga horária reduzida. Essa preocupação de flexibilidade bem como este sendo um dos motivos de procura pela docência também foi evidenciada no estudo de Casa Nova (2012).

Por sua vez, Helena que entrou no mestrado somente para tentar subir na carreira, hoje, já não tem certeza se realmente deseja um cargo mais alto, justamente por existir essa

dificuldade de conciliar a maternidade (vida pessoal) com a alta carga de trabalho, de modo que a visão de sucesso dela passa a ser moldada por essa relação:

“Pra mim, sucesso é tá satisfeita com o trabalho, então hoje eu estou satisfeita... **com a questão de virar consultora, por um lado é um reconhecimento, ficaria feliz mas é o que eu falo que hoje na minha vida atual**, se me oferecessem uma consultoria eu aceitaria tá, não tô dizendo que eu não aceitaria não, mas as vezes **eu tenho até esse receio**, justamente por aquilo que eu falei, eu voltei, **minhas filhas são muito pequenas e eu não me sinto mais inteira aqui** porque a minha cabeça também tá em casa” (Helena).

E complementa:

“... às vezes merecia você trabalhar seis horas, pra você conseguir dividir mais esses mundos, apesar do meu marido me ajudar muito, é pesado esses dois mundos, eu saio daqui, seis sete horas vou pra casa, quando eu saio depois das seis eu não consigo mais pegar minhas filhas então meu marido já pegou. Vou pra casa mas eu tenho que desfazer mochila, ajudar em casa, dar um lanche pra elas, botar, preparar pra dormir e **aí a vida passa muito rápido** e qualquer coisa que você tenha até pra resolver da sua vida fica muito complicado... então pra mim sucesso é você conseguir equilibrar as duas coisas e tá satisfeita... **Eu aceitaria uma consultoria, mas hoje eu não sei te dizer se realmente eu desejo isso**...tá, talvez por ter sido um sonho antes, como não atingi, não sei... não sei se é... eu tô bem, o fato é que eu tô bem sem ela, se acontecer, aconteceu, também não é algo que eu vou sair correndo atrás...” (Helena).

Dessa forma, percebe-se que além das barreiras comumente impostas à sociedade pelas mulheres, soma-se como mais uma barreira a estrutura e organização familiar dessas mulheres que por se encontrarem sem opções (como as creches públicas exemplificadas por Marcela) são, muitas vezes, as únicas responsáveis pela criação dos filhos e, com isso, acabam não podendo tanto dedicar-se a carreira. Ressalta-se também que pelo desejo de participar ativamente da vida dos filhos, muitas delas passam a mudar seus objetivos profissionais e a grande parte delas buscou o mestrado como uma opção para maior flexibilização de carga horária e como consequência, poder se dedicar às duas áreas em simultâneo.

Pôde-se sugerir nesta categoria que a maternidade é vista como um fator negativo por parte das instituições que impedem a ascensão das mulheres conforme relatado pelos casos de exoneração e demissão sofridos pelas entrevistadas. Ao mesmo tempo, a maternidade é também um redirecionador da carreira para algumas mulheres que passam a não mais desejar cargos mais altos, aceitam salários mais baixos para estar mais tempo em casa com os filhos, não querem estar longe de casa e até mesmo não se sentem aptas ou “inteiras” no trabalho, quando sua principal prioridade está em casa, são seus filhos.

Ressaltando-se dessa forma a importância da família na construção da carreira da mulher: em primeiro lugar, mulheres em sua maioria não podem contar com os maridos para a criação dos filhos, estão sozinhas e, por isso, acabam restringindo suas opções de trabalho, pois não há quem faça seu papel na sua casa, com exceção da história de Letícia. Em segundo lugar, elas mesmas querem participar ativamente da vida dos filhos e para isso, mudam o rumo das suas carreiras.

Tal contexto traz um paradoxo, pois neste estudo pôde-se perceber que as barreiras persistem por serem culturais da sociedade e da estrutura familiar tradicional brasileira. Nesse sentido, é importante destacar o estudo de Casa Nova (2018) que diz que as mulheres são únicas responsáveis por quebrar tais barreiras, uma vez que são elas as sobrecarregadas nessa organização familiar tradicional. Esse trecho parece indicar que a mudança societal necessária deverá partir das mulheres uma vez que a sociedade, a estrutura familiar e cultural não se alterarão sozinhas. Nota-se que para que as mudanças aconteçam é necessária uma alteração estrutural da responsabilidade da mulher no contexto familiar, bem como uma adequação do mercado de trabalho para receber novamente essas mulheres após a maternidade.

Nesse contexto, cita-se Haynes (2008) que realizou uma pesquisa sobre o retorno ao trabalho após a maternidade. Ela afirma que os dois papéis (o de mãe e de profissional) estão entrelaçados e que o desenvolvimento da carreira sofre influência de fatores sociais, institucionais e culturais que precisam ser modificados para que ocorra a mudança de mentalidade das mulheres e das instituições.

Gallhofer *et al.* (2010) por sua vez fizeram uma pesquisa em que apresentam duas abordagens teóricas para as preferências, restrições e escolhas de estilo de vida profissional de mulheres na área contábil no Reino Unido. Neste trabalho, Gallhofer *et al.* (2010) mencionam que outros estudos mostram que o estilo de vida das mulheres foi limitado por restrições estruturais mas que, a partir dos anos 2000, surgiu um novo argumento defendido por ela, a Teoria da Preferência, sugerindo que as escolhas das mulheres se devem menos às desigualdades no local de trabalho e mais às preferências particulares dos indivíduos, exatamente o que é trazido neste contexto de escolha de emprego por parte das mulheres, em especial, as que são mães.

E assim como no trabalho de Gallhofer *et al.* (2010), as respostas encontradas nesse trabalho sugerem que muitas opções de estilo de vida foram motivadas pela obrigatoriedade de exercerem o principal papel na criação dos filhos, aliado também ao desejo de passar

mais tempo com as crianças e também pelas percepções não só das mulheres mas como também dos maridos e de toda a sociedade sobre seu papel materno.

Dessa forma, percebe-se que o aumento da escolaridade não influencia e nem influenciará de forma direta na ascensão profissional das mulheres enquanto não houver essa mudança cultural, pois a educação continuada passa a ser um aspecto secundário, onde prioritariamente as mulheres querem e precisam se dedicar aos filhos mas também querem exercer a profissão satisfatoriamente e não conseguem.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo investigar a trajetória profissional, a curto prazo, da conclusão do mestrado em Ciências Contábeis na carreira de mulheres egressas de dois programas de pós-graduação stricto sensu do Município do Rio de Janeiro (UERJ e UFRJ) através da perspectiva das próprias entrevistadas. Além de investigar se o fator gênero influenciou ou não na progressão da carreira das egressas, e de identificar os objetivos que as levaram a buscar o mestrado em Ciências Contábeis e se os mesmos foram alcançados, esta pesquisa objetivou identificar as mudanças na vida profissional (carreira) após a conclusão do mestrado, na visão das contadoras.

Para atingir esses objetivos, adotou-se o método de História Oral. Por meio de um roteiro semiestruturado, cujas entrevistas tiveram a duração média de 2 horas cada, onde foi possível conhecer a história de sete mulheres mestras em contabilidade pelas UERJ ou UFRJ. A partir da análise das entrevistas, foi possível atingir os objetivos propostos.

Assim, foi possível identificar que a influência do mestrado na carreira é variável. Há relatos que apontam que o mestrado pode ser prejudicial no mercado de trabalho privado, mas que também pode ser vantajoso no setor público. Neste último, há incentivo financeiro para a qualificação profissional e a possibilidade alçar cargos maiores, além da maior possibilidade de conciliação entre o trabalho, e os estudos a nível de mestrado e o exercício da docência, algo que não tão possível no setor privado, de acordo com os relatos. Além disso, ainda no âmbito privado, para as entrevistadas com pouca experiência profissional, o título de mestre mostrou-se prejudicial na opinião das entrevistadas.

É importante destacar que nas entrevistas das mulheres que demonstraram maior identificação com causas feministas, ficou também mais evidente o relato de questões de discriminação e da luta por igualdade na sociedade e no mercado de trabalho. Verificou-se que essas mulheres, mesmo quando declararam não terem sofrido discriminação direta, relatavam algum caso de seu conhecimento onde essa diferenciação tenha ocorrido, mencionando que a discriminação acontece, muitas vezes, de forma velada.

E embora todas as entrevistadas reconheçam a importância da luta pela igualdade das mulheres, nota-se que aquelas que demonstraram menos afinidade às causas feministas, não mencionaram tanto em seus discursos questões relativas ao gênero, mesmo quando descreviam situações de barreiras e diferenciações em suas trajetórias de vida e profissional, indicando que tais situações não eram encaradas por elas como relativas ao

gênero e sim a outros elementos como experiência profissional anterior e *networking*, atribuindo a eles a responsabilidade primordial pelo acontecimento da circunstância ocorrida.

Quanto ao objetivo principal, os dados apontam que o mestrado influencia a carreira das mulheres, no curto prazo, mas causou impactos diferentes conforme a experiência profissional e o setor onde trabalha. Na docência, surgiram oportunidades de lecionar para a maioria das entrevistadas. Com relação ao âmbito empresarial, outros impactos foram percebidos: no setor público, verificou-se a possibilidade acessar cargos maiores, assim como um aumento na remuneração em decorrência do título. Já na iniciativa privada, o mestrado não pareceu exercer influência positiva, e nos casos de pouca experiência profissional, foi considerado pelas entrevistadas até prejudicial.

Dessa forma, os resultados indicam que o mestrado por si só não causa grandes impactos na carreira das mulheres, em especial no setor privado que aparentou privilegiar a experiência profissional como fator prioritário para a contratação e promoção.

No primeiro objetivo secundário desta pesquisa, o qual buscou identificar o que mudou na carreira após o mestrado, os resultados sugerem que a maioria delas teve oportunidades na carreira docente e uma delas chegou ao cargo de diretoria, em função da conclusão do mestrado. Além disso, mais uma vez, para aquelas com pouca experiência profissional o mestrado pareceu não exercer influência na carreira. Ainda com relação às mudanças na carreira e eventual ascensão profissional devido ao título de mestre, os resultados indicam ainda que o reconhecimento pela escolarização é maior no âmbito público e que, portanto, o crescimento profissional é mais facilmente alcançado através do mestrado neste setor do que no setor privado. Dentre as sete entrevistadas, somente duas ascenderam profissionalmente após a conclusão do mestrado, uma no setor público e outra no setor privado. A do setor público atribui sua promoção diretamente ao mestrado e a do setor privado à sua experiência e competências profissionais, acreditando que o mestrado não influenciou na sua carreira.

Com relação ao atendimento do segundo objetivo secundário do trabalho o qual almeja identificar se o fato gênero influenciou ou não na carreira das contadoras pesquisadas, os resultados obtidos mostraram que as mulheres vêm conseguindo alcançar cargos mais altos e ter novas oportunidades em outras áreas da contabilidade como a docência, mas que, ainda existem diversas barreiras que limitam a ascensão profissional dessas mulheres, as quais se relacionam ao gênero, que sofre interferência da situação cultural, social e familiar nas quais essas mulheres estão inseridas.

Diversas barreiras à ascensão profissional são encontradas pelas mulheres. De acordo com os relatos, além da a estrutura familiar nas quais estão inseridas e a conjuntura social a que são submetidas, os dados indicaram que a maternidade é vista pelas empresas como um fator negativo e por isso, pode ser interpretada como uma barreira na ascensão das mulheres.

Sobre a maternidade, este fator emergiu do campo como uma circunstância que influencia direta ou indiretamente as decisões tomadas por elas ou por seus chefes. Alguns exemplos são sintetizados a seguir: Marcela, por ser mãe e ser a única responsável pela criação do filho, não consegue se realocar no mercado de trabalho e atualmente está desempregada. Letícia, por sua vez, pediu demissão e ficou afastada por dois anos do mercado de trabalho por não conseguir conciliar a maternidade e o trabalho como gerente de auditoria. Antônia, após sofrer um aborto e ficar deprimida, apresentou queda de produtividade e foi demitida e então mudou os rumos da sua carreira, migrando para o setor público. Denise foi exonerada de um cargo de direção pouco antes de tirar licença maternidade, atribuindo a sua demissão diretamente ao período de afastamento pela licença. Por fim, Helena reviu as suas prioridades em relação a carreira após a maternidade e ainda optou por dispensar uma oportunidade de trabalho por necessidade de estar presente na criação das filhas.

Diante do exposto, os resultados parecem sugerir que o aumento da escolaridade influencia apenas parcialmente na ascensão profissional das mulheres uma vez que enquanto não houver uma mudança cultural e societal sobre a mulher ser a única e/ou maior responsável pela criação dos filhos essa influência será pequena. Nesse contexto, a educação continuada passa a ser um aspecto secundário, em que prioritariamente as mulheres querem e precisam se dedicar aos filhos. Como as principais responsáveis pela criação dos filhos, elas ficam sem saída e se veem restringindo suas opções de localidade de trabalho, de quantidade de horas destinadas ao mesmo e como consequência, seus cargos e remunerações. Dessa forma, a educação continuada e o desenvolvimento profissional ficam em segundo plano, ofuscados devido a tamanha responsabilidade e carga de trabalho que têm na criação dos filhos.

A pesquisa revelou ainda importância fundamental do método História Oral, por conhecer não apenas se as entrevistadas alcançaram os objetivos com o mestrado, mas conhecer o ambiente e a estrutura familiar em que foram educadas. Os dados indicaram que esses fatores têm impacto na forma como se comportaram e nas escolhas que as mulheres contadoras fazem ao longo da vida, como: o que é qualidade de vida para elas, a relação

com a família, com o trabalho, e o que será priorizado. Nesse sentido, é interessante notar que a única entrevistada cuja mãe tinha uma carreira que pode ser considerada masculina, advocacia, entre todas é a que mais prioriza a carreira, a única que trabalha na iniciativa privada e dedica menos tempo aos filhos, em comparação com as demais pesquisadas. Isso apresenta um indicativo sobre como o ambiente familiar e as referências femininas podem influenciar os direcionamentos que serão dados pelas mulheres ao longo da trajetória profissional.

Consequentemente, os resultados indicam que diversas barreiras atingem a ascensão profissional das mulheres com mestrado em Ciências Contábeis na cidade do Rio de Janeiro, uma vez que somente duas, das sete foram promovidas, mas que, entretanto, a conclusão do mestrado mostrou ser uma alternativa no setor público para aumento salarial.

Assim sendo, este trabalho traz contribuições para a compreensão das questões de gênero na contabilidade, mais especificamente na carreira de mulheres com mestrado em contabilidade; e como o mestrado afeta essas carreiras a curto prazo, ou seja, até 2 anos após a conclusão. Os achados apontam que o mestrado possibilita oportunidades de trabalhos como docente, e no caso do setor público propicia um aumento na remuneração e, eventualmente, a possibilidade alcançar cargos mais altos. No entanto, os achados não apontaram influências significativas do mestrado na carreira privada, havendo indícios de que o mercado privado não prioriza profissionais com mestrado e sim com experiência profissional.

Já como limitação da pesquisa, apresenta-se que a metodologia qualitativa não permite uma generalização dos achados, até mesmo em função do método adotado. Entretanto, os achados fornecem uma importante compreensão da influência do mestrado em suas carreiras no curto prazo e da estrutura familiar da entrevistada que se mostrou fundamental no contexto de análise. E ainda, que a pesquisa foi realizada somente no âmbito do Rio de Janeiro e que avaliou apenas o impacto do mestrado no curto prazo.

Assim, como sugestão para futuros estudos, pode-se ampliar no escopo da pesquisa como o tempo de conclusão do mestrado, de modo a conseguir identificar os impactos do mestrado em médio e longo prazo bem como abranger a perspectivas dos chefes das mulheres. Sugere-se também um estudo comparativo entre homens e mulheres no que tange ao desenvolvimento da carreira após o mestrado. Além disso, outros estudos também poderiam se aprofundar nas questões sociais e familiares aqui demonstradas objetivando avaliar políticas de inclusão e ascensão das mulheres que também são mães, de modo a

sugerir inovações e mudanças nessa área, fomentando um ambiente e relações de trabalho pensadas e construídas também para elas.

REFERÊNCIAS

- AACSB International. Business school data guide 2014. Tampa, FL: *The Association to Advance Collegiate Schools of Business*, 2014. Disponível em: <https://www.aacsb.edu/~media/AACSB/Publications/data-trends-booklet/2014.ashx>
Acesso em: 10 jan. 2020.
- ACKER, Joan. Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations, *Gender and Society*, v. 4, n. 2, p. 139-158, 1990.
- ACKER, Joan. Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities: problems and possibilities, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, [s.l.], v. 31, n. 3, p. 214-224, 23 mar. 2012.
- ALBERTI, Verona, *Manual de História Oral*, 3º ed. São Paulo: FGV, 2013.
- ALMIRO, Pedro Armelino. Editorial, *Revista Avaliação Psicológica*, [s.l.], v. 16, n. 03, p. 253-386, 15 jul. 2017.
- ANDRADE, Silvana Rodrigues de. “*Eu sou uma pessoa de tremando sucesso*”: representações, identidades e trajetórias de mulheres executivas no Brasil. Tese de Doutorado. Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil da Fundação Getúlio Vargas, 2012.
- ANNISSETTE, M. *Editorial: international perspectives on race and gender in accounting’s past: an introduction*, *Accounting History*, v. 12, n.3, p. 245-251, 2007.
- AVELINO JUNIOR. *Cultura da Educação Profissional Continuada: uma análise dos contadores do município de Fortaleza-CE*. Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis. UFRN, 2018
- BANKS, Taunya Lovell. Colorism: A Darker Shade of Pale, *UCLA Law Review*, v. 47, n. 6, p. 1705-1746, ago, 2000.
- BARROS, V. A.; SILVA, L. R. A pesquisa em história de vida. In: GOULART, I. B., *Psicologia organizacional e do trabalho*, São Paulo: Casa do Psicólogo, 2014, 133-146 p.
- BARROS, Suzane Carvalho da Vitória; MOURÃO, Luciana. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade, *Psicologia & Sociedade*, [s.l.], v. 30, p. 1-11, 8 out. 2018.
- BARROS, Suzane Carvalho da Vitória; SILVA, Luciana Mourão Cerqueira e. Desenvolvimento na carreira de bolsistas produtividade: uma análise de gênero, *Arq. bras. psicol.*, Rio de Janeiro, v. 71, n. 2, p. 68-83, 2019.
- BELTRAO, Kaizô Iwakami; ALVES, José Eustáquio Diniz. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX, *Cad. Pesquisa*, São Paulo, v. 39, n. 136, p. 125-156, Apr. 2009.

BERNARDI, R.; THREADGILL, V. Women Directors and Corporate Social Responsibility, *EJBO: Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies*, v. 15, n. 2, 2011.

BERTRAND, Marianne; BLACK, Sandra E.; JENSEN, Sissel; LLERAS-MUNEY, Adriana. Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway, *Ssrn Electronic Journal*, [s.l.], v. 86, n. 1, p. 191-239, 2014. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2488955>.

BITTAR-GODINHO, J.S; BITTAR-GODINHO, D.F; CASA NOVA, Silvia. Barreiras? Nunca vi, nem senti, eu só ouço falar: a docência feminina na contabilidade. In: EnPEQ, 2018, Porto Alegre. VI Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade - EnPEQ, 2018.

BRASIL. *LDB: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. Diário Oficial da República nº23.12/96. Brasília: Presidência da República. 1996.

BROWN, Sharon Joan. *Breaking the Glass Ceiling: An ethnographical study of women with a master's degree in accounting and CPA certification*. 2017. 118 f. Tese (Doutorado) - Curso de Doctor of Philosophy, School of Business, Northcentral University, San Diego, 2017.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos, *Cadernos de pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

BRUCKMÜLLER, Susanne; BRANSCOMBE, Nyla R. The glass cliff: when and why women are selected as leaders in crisis contexts.: When and why women are selected as leaders in crisis contexts, *British Journal of Social Psychology*, [s.l.], v. 49, n. 3, p. 433-451, set. 2010.

BYRNE, Marann; WILLIS, Pauline; BURKE, John. Influences on school leavers' career decisions – Implications for the accounting profession, *The International Journal of Management Education*, v. 10, n. 2, p.101-111, jul. 2012.

BYRNE, Marann; WILLIS, Pauline. Irish secondary students' perceptions of the work of an accountant and the accounting profession, *Accounting Education*, [s.l.], v. 14, n. 4, p. 367-381, dez. 2005.

BUSS, David M., SCHIMIT, David P. Sexual Strategies Theory: An Evolutionary Perspective on Human Mating, *Psychological Review*, v. 100, n.02, p.204-232, 1993.

CASA NOVA, Silvia Pereira de Castro. Impactos de Mestrados Especiais em Contabilidade na Trajetória de seus Egressos: Um Olhar Especial para Gênero, *Revista de Contabilidade e Controladoria*, v. 4, n. 3, p. 37-62, 2012.

_____. *Contabilidade das mulheres na universidade brasileira: lucros e perdas, ingresso e permanência*. 2014. 247 f. Tese (Doutorado) - Curso de Livre Docência em Contabilidade e Controladoria, Departamento de Contabilidade e Atuária da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

- CARVALHO, D. M.; AMICCI, F. L.; ANDRADE, J.; KATZ, S. *Atitudes e Opiniões dos Alunos da FEA-USP Quanto a Cursar Pós-graduação*. In: Seminário em Administração (SemeAd), 6., 2003, São Paulo. Anais... São Paulo: SemeAd, 2003.
- CAVALCANTI T.; GUIMARÃES J. F. *Labor Market Discrimination: quantile regression approach*. In: Encontro Brasileiro de Econometria, 21., 1999, Belém. Anais... Belém, 1999. p. 198-218.
- CEDRO, Marcelo. Pesquisa social e fontes orais: particularidades da entrevista como procedimento metodológico qualitativo, *Revista Perspectivas Sociais.*, p. 131, 2011.
- CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho, *Revista Estudos Feministas*, [s.l.], v. 18, n. 2, p. 507-528, ago. 2010.
- CRAIDE, A. *A adoção da História de Vida em pesquisas sobre a interculturalidade: uma nova possibilidade de aplicação no campo da Administração*. In: Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade, III., 2011, João Pessoa. Anais... João Pessoa: EnEPQ, 2011. CD-ROM.
- CRESWELL, J.W. *Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: Escolhendo entre cinco abordagens*. São Paulo: Penso Editora; 2014.
- COLOMBY, R. K.; PERES, A.; LOPES, F. T.; COSTA, S. G. A pesquisa em história de vida nos estudos organizacionais: um estudo bibliométrico, *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, Belo Horizonte, v. 3, n. 8, p. 852-887, dez. 2016.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). *NBC PG 12 (R3): Educação Profissional Continuada*. 2017 Disponível em: <[http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCPG12\(R3\).pdf](http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCPG12(R3).pdf)>. Acesso em: 19 dez. 2019.
- COOPER, C. The Non and Nom of Accounting for (M)other Nature, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, v. 5, n. 3, 1 jan. 1992.
- COOPER, Kathie. Mary Addison Hamilton, Australia's first lady of numbers, *Accounting History*, [s.l.], v. 13, n. 2, p. 135-161, mai. 2008.
- DAVIS, Deanna R; MALDONADO, Cecilia. Shattering the Glass Ceiling: The Leadership Development of African American Women in Higher Education, *Advancing Women in Leadership*, v.35, p. 48-64, 2015.
- DELUCA, G.; OLIVEIRA, S. R.; CHIESA, C. D. Projeto e metamorfose: contribuições de Gilberto Velho para os estudos sobre carreiras, *Revista de Administração Contemporânea*, v. 20, n. 4, p. 458-476, 2016.
- DE TILIO, R. *Teorias de Gênero: Principais Contribuições Oferecidas pelas Perspectivas Contemporâneas*. Gênero, v. 14, n. 2, p. 125–148, 2014.
- DILLARD, J.; REYNOLDS, M. Green owl and the corn maiden, *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, v. 21, n. 4, p. 556–579, 2008.

DUARTE, Alex. et al. A importância da educação continuada do profissional de contabilidade: um estudo do E-social no Pará, *Revista Paraense de Contabilidade*, v.3, n.2, p.6-18. mai-ago, 2018.

DUARTE, Jorge. Entrevista em Profundidade. In: DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio. *Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

EAGLY, Alice; WOOD, Wendy. *Social role theory*: Handbook of theories in social psychology, v. 2, p. 458-476, 2012.

_____. *Social Role Theory of Sex Differences*: The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies, [s.l.], p. 1-3, 21 abr. 2016.

EAGLY, Alice H.; KARAU, Steven J. Role congruity theory of prejudice toward female leaders, *Psychological Review*, [s.l.], v. 109, n. 3, p. 573-598, 2002.

FERREIRA, Mónica Aparecida; SANTOS, Gabriella Aparecida Gomes dos; CASA NOVA, Silvia Pereira de Castro. Construção da identidade profissional: experiência de professoras-contadoras. Anais. São Paulo: EAD/FEA/USP, 2018. Disponível em: <http://login.semead.com.br/21semead/anais/arquivos/1523.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2020.

FRANCIS, B. et al. Gender Differences in Financial Reporting Decision Making: Evidence from Accounting Conservatism, *Contemporary Accounting Research*, v. 32, n. 3, p. 1285–1318, 2015.

FRASER, N. *Feminist thinking, theory and feminist action*, paper presented at the conference No Longer in Exile: The Legacy and Future of Gender Studies, The New School, New York, 26 March. 2010.

FOLEY, S., KIDDER, D.L.; POWELL, G.N. “The perceived glass ceiling and justice perceptions: an investigation of Hispanic law associates”, *Journal of Management*, v. 28, p. 471-496, 2002.

GALLHOFER, S. M[othering] View on: “The Non and Nom of Accounting for (M)other Nature”, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, v. 5, n. 3, 1 jan. 1992.

_____. S. The silences of mainstream feminist accounting research, *Critical Perspectives on Accounting*, v. 9, n. 3, p. 355–375, 1998.

_____. Sonja et al. Preferences, constraints and work□lifestyle choices, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, v. 24, n. 4, p.440-470, 10 mai. 2011.

GLASS, Christy; COOK, Alison. Leading at the top: understanding women's challenges above the glass ceiling: Understanding women's challenges above the glass ceiling, *The Leadership Quarterly*, [s.l.], v. 27, n. 1, p. 51-63, fev. 2016.

GOBBI, Maria Cristina. Método biográfico. In: DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio. *Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

GONÇALVES, Rita de Cássia; LISBOA, Teresa Kleba. Sobre o método da história oral em sua modalidade trajetórias de vida, *Revista Katálysis*, Florianópolis, v. 10, p. 83-92, maio 2007. ISSN 1982-0259. Disponível em:

<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/S1414-49802007000300009>>.

Acesso em: 26 out. 2019. Doi: <https://doi.org/10.1590/S1414-49802007000300009>.

GORMAN, E. Gender Stereotypes, Same-Gender Preferences, and Organizational Variation in the Hiring of Women: Evidence from Law Firms, *American Sociological Review*, v. 70, n. 4, p. 702-728, 2005.

GUNZ, H.; PEIPERL, M. Introduction. In GUNZ, H.; PEIPERL, M. (Eds.). *Handbook of career studies*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2007. 1-10 p.

GUTEK, Barbara A.; MORASCH, Bruce. Sex-Ratios, Sex-Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work, *Journal of Social Issues*, v. 38, n. 4, p. 55-74, 1982.

HAGUETTE, M. F. *Metodologias Qualitativas na Sociologia*. 12, ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

HARDIES, K.; BREESCH, D.; BRANSON, J. The female audit fee premium, *Auditing*, v. 34, n. 4, p. 171–195, 2015.

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

_____, Kathryn. Moving the gender agenda or stirring chicken's entrails? *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, v. 21, n. 4, p.539-555, 2008a.

_____, Kathryn. Transforming identities: Accounting professionals and the transition to motherhood, *Critical Perspectives on Accounting*, v. 19, n. 5, p.620-642, jul. 2008b.

HO, S. S. M. et al. CEO Gender, Ethical Leadership, and Accounting Conservatism, *Journal of Business Ethics*, v. 127, n. 2, p. 351–370, 2015.

HUANG, T. C.; HUANG, H. W.; LEE, C. C. Corporate executive's gender and audit fees, *Managerial Auditing Journal*, v. 29, n. 6, p. 527–547, 2014.

ITTONEN, K.; PENI, E. Auditor's Gender and Audit Fees, *International Journal of Auditing*, v. 16, n. 1, p. 1–18, 2012.

ITTONEN, K.; VÄHÄMAA, E.; VÄHÄMAA, S. Female auditors and accruals quality, *Accounting Horizons*, v. 27, n. 2, p. 205–228, 2013.

JACKSON, J. F. L.; O'CALLAGHAN, E. M. What do we know about glass ceiling effects? A taxonomy and critical review to inform higher education research, *Research in Higher Education*, v. 50, n. 5, p. 460–482, 2009.

JEACLE, Ingrid. A practice of her own: female career success beyond the accounting firm: Female career success beyond the accounting firm, *Critical Perspectives on Accounting*, [s.l.], v. 22, n. 3, p. 288-303, mar. 2011.

JORNAL DO CFC: *Informativo do Conselho Federal de Contabilidade*. Brasília, jan-fev 2006. Disponível em: <https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2016/02/Jornalcfc80.pdf>. Acesso em: 11 out. 2019.

JOVCHELOVICH, S, BAUER, MW. *Entrevista Narrativa*. In: Bauer MW, Gaskell G. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Petrópolis: Vozes; 2002, p. 90-113.

KAPISZEWSKI, D.; MACLEAN, L. M.; READ, B. L. *Interviews, oral histories, and focus groups*. In *Field Research in Political Science: Practices and Principles*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 190–233, 2015.

KHLIF, H.; ACHEK, I. Gender in accounting research: a review, *Managerial Auditing Journal*, v. 32, n. 6, p. 627–655, 2017.

KMEC, Julie A.; MCDONALD, Steve; TRIMBLE, Lindsey B. Making Gender Fit and “Correcting” Gender Misfits, *Gender & Society*, [s.l.], v. 24, n. 2, p. 213-236, 19 mar. 2010.

KRISHNAN, G. V.; PARSONS, L. M. Getting to the bottom line: An exploration of gender and earnings quality, *Journal of Business Ethics*, v. 78, n. 1–2, p. 65–76, 2008.

KOMORI, Naoko. Towards the feminization of accounting practice, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, [s.l.], v. 21, n. 4, p. 507-538, 9 mai. 2008.

KORNBERGER, Martin; CARTER, Chris; ROSS-SMITH, Anne. Changing gender domination in a Big Four accounting firm: flexibility, performance and client service in practice, *Accounting, Organizations and Society*, v. 35, n. 8, p.775-791, nov. 2010.

KHOURY, Yara Aun. Narrativas orais na investigação da história social, *Projeto História: Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados de História*, [S.l.], v. 22, ago. 2001.

LÄMSÄ, A. M.; SINTONEN, T. A discursive approach to understanding women leaders in working life, *Journal of Business Ethics*, v. 34, n. 3–4, p. 255–267, 2001.

LEHMAN, Cheryl. R. We’ve come a long way! Maybe! Reimagining gender and accounting, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, v. 25, n. 2, p. 256–294, 1 jan. 2012.

_____, Cheryl R. “Herstory” in accounting: the first eighty years, *Accounting, Organizations and Society*, v. 17, n. 3/4, p.261-285, 1992.

LIMA, J. P. R.; MIRANDA, C. S.; CASA NOVA, Silvia Pereira de Castro. *Auditoria é coisa de mulher? Percepção de diferenças entre profissionais*. In: 4th UnB Conference on Accounting and Governance - 1º Congresso UnB de Iniciação Científica - CCGUnB, 2018.

LOPES, Fernanda Tarabal. *Entre o prazer e o sofrimento: histórias de vida, drogas e trabalho*. Tese (doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. 164f.

LOURENÇO, Rosenery Loureiro; SAUERBRONN, Fernanda Filgueiras. Revistando possibilidades epistemológicas em contabilidade gerencial: em busca de contribuições de abordagens interpretativas e críticas no Brasil, *Revista Contemporânea de Contabilidade*, v. 13, n. 28, p.99-122, 14 jun. 2016.

MALACH-PINES, Ayala; KASPI-BARUCH, Oshrit. The role of culture and gender in the choice of a career in management, *Career Development International*, [s.l.], v. 13, n. 4, p. 306-319, 4 jul. 2008.

MARTIN, P.; BARNARD, A. The experience of women in male-dominated occupations: a constructivist grounded theory inquiry, *Journal of Industrial Psychology*, v. 39, n. 2, p. 01-12, 2013.

MARTIN, G.; CERDIN, J.-L., “Employer branding and career theory: new directions for research”, in Sparrow, P., Scullion, H. and Tarique, I. (Eds), *Strategic Talent Management: Contemporary Issues in International Context*, Cambridge University Press, Cambridge, p. 151-176, 2014.

MARRE, J. L. História de vida e método biográfico, *Cadernos de sociologia*. Porto Alegre, v. 3, nº 3, p. 89-141, jan/jul 1991.

MCGUIRE, GAIL M. Gender, race, and the shadow structure: a study of informal networks and inequality in a work organization, *Gender and Society*, v. 16, n. 3, p. 303-322, 2002.

MEIHY, J. C. S. B. *Manual de história oral*. São Paulo: Loyola, 2005.

MIRANDA, Claudio de Souza; MIRANDA, Raissa Alvares de Matos; ARAÚJO, Adriana Maria Procópio. Percepções dos estudantes do ensino médio sobre o curso de ciências contábeis e as atividades do profissional contador, *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, v. 3, n. 1, p.17-35, 2013.

MONTENEGRO, T.M; BRAS, F. A. La influencia de la composición de género de las firmas auditoras en la calidad de auditoria, *Revista Espanola de Financiacion y Contabilidad*, v. 44, n. 3, p. 264–297, 2015.

MORGAN, G. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das Organizações, *Revista de Administração de Empresas*, v. 45, n. 1, p. 58-71, 2005.

MORGAN, Gareth; SMIRCICH, Linda. The Case for Qualitative Research, *The Academy of Management Review*, v. 5, n. 4, p.491-500, out. 1980.

MOORE, C.; GUNZ, H.; HALL, D. T. Tracing the historical roots of career theory in management and organization studies. In: GUNZ, H.; PEIPERL, M. (Eds.). *Handbook of career studies*. California: Sage Publications, 2007. 13-38 p.

MUYLAERT, Camila Junqueira; SARUBBI JUNIOR, Vicente; GALLO, Paulo Rogério; ROLIM NETO, Modesto Leite; REIS, Alberto Olavo Advincula. Narrative interviews: an important resource in qualitative research.: an important resource in qualitative research, *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, [s.l.], v. 48, n. 2, p. 184-189, dez. 2014.

NEVES, Lucília de Almeida. História oral: memória, tempo, identidades. Belo Horizonte: Autêntica, 2003.

NGANGA, Camilla Soueneta Nascimento; BOTINHA, Reiner Alves; MIRANDA, Gilberto José; LEAL, Edvalda Araujo. Mestres e Doutores em Contabilidade no Brasil: uma análise dos componentes pedagógicos de sua formação inicial: Uma Análise dos Componentes Pedagógicos de sua Formação Inicial, *Reice. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, [s.l.], v. 141, p. 83-99, 2016.

NGANGA, C. S. N.; GOUVEIA, W. M.; CASA NOVA, Silvia Pereira de Castro. *Unchanging element in a changing world? Women in accounting academy*. In: Cuarto Congreso global en Contabilidad y Finanzas - INTERGES - Universidad Nacional de Colombia, 2018.

OGUISSO, Taka. A educação continuada como fator de mudanças: visão mundial. *Nursing* (edição brasileira), São Paulo, v. 3, n. 20, p. 22-29, 2000.

PARKER, R. J. et al. Disclosing material weakness in internal controls: Does the gender of audit committee members matter?, *Asia-Pacific Journal of Accounting and Economics*, v. 24, n. 3-4, p. 407-420, 2017.

PAULILO, M. A. S. A pesquisa qualitativa e a história de vida, *Serviço Social em Revista*, Universidade Estadual de Londrina, V. 2, N. 2, P.121-134, JUL./DEZ. 1999.

PENI, E.; VÄHÄMAA, S. Female executives and earnings management, *Managerial Finance*, v. 36, n. 7, p. 629-645, 2010.

PIERRO, B. *Female Bailiwicks*: research shows that women are publishing more articles, but progress is slow in certain fields and in winning prestigious positions, *Pesquisa FAPESP*, v. 212, out, p. 32-35, 2013.

POWELL, Gary N.; BUTTERFIELD, D. Anthony. The glass ceiling: what have we learned 20 years on?: what have we learned 20 years on?, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, [s.l.], v. 2, n. 4, p. 306-326, 7 dez. 2015.

_____. “Investigating the ‘glass ceiling’ phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management”, *Academy of Management Journal*, v. 37, p. 68-86, 1994.

RODRIGUES et al. Educação continuada para profissionais da contabilidade: necessidade ou obrigação?, *RAGC*, v.7, n.29, p.75-93,2019.

RYAN, Michelle K.; HASLAM, S. Alexander. The Glass Cliff: evidence that women are over-represented in precarious leadership positions: Evidence that Women are Over-

Represented in Precarious Leadership Positions, *British Journal of Management*, [s.l.], v. 16, n. 2, p. 81-90, jun. 2005.

_____. The Glass Cliff: exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions: Exploring the Dynamics Surrounding the Appointment of Women to Precarious Leadership Positions, *Academy of Management Review*, [s.l.], v. 32, n. 2, p. 549-572, abr. 2007.

RYAZANOVA, Olga; MCNAMARA, Peter. Choices and Consequences: Impact of Mobility on Research-Career Capital and Promotion in Business Schools, *Academy of Management Learning & Education*, v. 18, n. 2, p.186-212, jun. 2019.

SELAU, Maurício da Silva. História Oral: uma metodologia para o trabalho com fontes orais, *Revista Esboços nº 11 – UFSC*, . p.217-228, 2004.

SIBONI, B. et al. Gender (in) accounting: Insights, gaps and an agenda for future research, *Meditari Accountancy Research*, v. 24, n. 2, p. 158–168, 2016.

SILVA, Sandra Maria Cerqueira da. Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil. 2016. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. doi:10.11606/T.12.2016.tde-03082016-111152. Acesso em: 03/09/2019.

SILVA, Júlio César; MAGRO, Cristian Baú dal; SILVA, Marcia Zanievicz da. Gender Inequality In Accounting Profession From The Perspective Of The Glass Ceiling, *Race - Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, v. 15, n. 2, p.447-474, 26 jul. 2016.

SPINDOLA, Thelma et al. Trabalhando com a história de vida: percalços de uma pesquisa(dora?), *Revista de enfermagem da USP.*, v. 37, n. 2, p.119-26, 2003.

SPRUILL, W. G; WOOTTON, C.W. The Struggle of Women in Accounting: The Case of Jennie Palen, Pioneer Accountant, Historian and Poet, *Critical Perspectives on Accounting*, v.6, n. 4, p.371–89, 1995.

SIQUEIRA, Ingrid Prudêncio et al. A inserção da Mulher Como profissional contábil nos escritórios de contabilidade de Tangará da Serra – MT, *Revista Unemat de Contabilidade*, v. 2, n. 3, p.138-153, 30 jun. 2013.

SOUZA, Franciele Machado de; VOESE, Simone Bernardes; ABBAS, Katia. Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o glass ceiling?, *Advances in Scientific and Applied Accounting*, v. 8, n. 2, p.244-270, 31 ago. 2015

SOUZA, Filipe Augusto Silveira de. *Carreiras com fronteiras: reconstruindo trajetórias de trabalhadoras das classes populares*. Tese (doutorado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 316 f., 2018.

TAYLOR, Catherine J. Occupational Sex Composition and the Gendered Availability of Workplace Support. *Gender & Society*, [s.l.], v. 24, n. 2, p. 189-212, 19 mar. 2010.

TREVIÑO, Len J.; BALKIN, David B.; GOMEZ-MEJIA, Luis R. How “Doing Gender” Leads to Gender Imbalances in the Higher Ranks in Colleges of Business [And How To “Undo Gender”], *Academy of Management Learning & Education*, v. 16, n. 3, p.439-453, set. 2017.

TRONTO, J. C. “Mulheres e cuidados: o que as feministas podem aprender sobre a moralidade a partir disso?”. In: JAGGAR, Alison M.; BORDO, Susan R. (Orgs.). *Gênero, corpo e conhecimento*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, p. 186-203, 1997. (Coleção Gênero).

TOMKINS, Cyril; GROVES, Roger. The everyday accountant and researching his reality, *Accounting, Organizations and Society*, v. 8, n. 4, p.361-374, jan. 1983.

VERGARA, S. C.; CALDAS, M. P. Paradigma interpretacionista: a busca da superação do objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990, *Revista de Administração de Empresas*, v. 45, n. 4, p. 66-72, 2005.

VON HIPPEL, Courtney; SEKAQUAPTEWA, Denise; MCFARLANE, Matthew. Stereotype Threat Among Women in Finance, *Psychology of Women Quarterly*, [s.l.], v. 39, n. 3, p. 405-414, 2 mar. 2015.

WEYER, Birgit. Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders.: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders, *Women In Management Review*, [s.l.], v. 22, n. 6, p. 482-496, 28 ago. 2007.

WINDSOR, Carolyn; AUYEUNG, Pak. The effect of gender and dependent children on professional accountants’ career progression, *Critical Perspectives on Accounting*, [s.l.], v. 17, n. 6, p. 828-844, set. 2006.

APÊNDICE A - Roteiro de entrevista semiestruturado

Identidade e infância

Nome completo

Profissão. Escolaridade. Principais cursos de formação. Idiomas.

Cargo atual. Em que empresa/instituição?

Idade.

Sua cor/etnia. Autodeclaração de acordo com os critérios do IBGE:

() branca () preta () amarela () parda () indígena.

Local de nascimento.

Onde mora atualmente?

Conte um pouco sobre seus pais: quem são eles e de onde eles são?

Qual o nível de escolaridade deles e quais suas profissões?

E de seus avós (maternos e paternos)?

Tem irmãos e irmãs? É a mais velha, mais nova, do meio, ...? Quais as profissões delas?

Como você classificaria a situação financeira da sua família?

Conte um pouco da sua infância. Como foi?

Com quem você morava? Como era a sua casa?

Quais os colégios que você frequentou? E faculdade?

Quando criança, o que sonhava em ser quando crescer? Por quê? (Avaliar se isso se concretizou ou não e por quê e como se deu a trajetória)

Na época de escola, quais as suas principais atividades extracurriculares?

Como era seu desempenho estudantil em todas as fases da sua vida?

Você gosta de ler? Quais os seus principais autores e títulos?

Você gosta de viajar? Quais os lugares mais significativos que você tenha visitado na sua opinião?

Trajatória profissional

Fale um pouco sobre a sua trajetória profissional.

Como foi a escolha da sua profissão? (somente como lembrete para você verificar se ficou claro na resposta...)

Quais foram os fatores que influenciaram a sua escolha pela carreira contábil?

Ser contadora era o que imaginava?

Caso a graduação não tenha sido em Contabilidade (o que pode ocorrer), perguntar: como foi a sua entrada na área da Contabilidade?

Como foi sua inserção neste mercado de trabalho e como começou a ascender profissionalmente?

Detalhe por favor as funções que exerceu, suas atribuições, pessoas com quem conviveu, quem era a equipe em cada fase da sua vida profissional.

Quais foram os fatores que influenciaram a sua escolha pelo mestrado acadêmico?

O que mudou na sua carreira após o mestrado acadêmico?

O que você acha do movimento feminista trajetória profissional das mulheres em geral? E na sua trajetória?

Alguém te ajudou na sua trajetória profissional? Quem? Como?

Durante a sua trajetória, você teve referências/inspiração para o seu crescimento? Quem?

Você acredita que existam segmentos e/ou áreas mais favoráveis para a inserção e ascensão de mulheres? Quais?

No seu processo de ascensão profissional, o que foi mais importante? Qual foi o peso do seu networking (rede de relações)? Como ele foi acessado? Você considera este fator importante na ascensão?

Na sua trajetória profissional você teve que mudar de cidade devido ao trabalho? Quantas vezes? Por quê? Se sim, como isso afetou suas relações pessoais?

Docência

Se professora: O que te fez escolher a docência? Conte um pouquinho como aconteceu.

Se professora: O fato de estar na área de educação ajudou a sua ascensão profissional? Como?

Como é a sua relação entre vida pessoal e trabalho?

A atividade docente é mais adaptável ao perfil das mulheres, na sua opinião? (Em relação a conciliação vida pessoal x trabalho)

Ser professora era o que imaginava? O que é igual e o que é diferente ao que você esperava?

Você acredita que inspira seus alunos? Mais aos alunos ou alunas? Tem algum relato/vivência/história pra contar sobre isso?

Falando um pouco sobre a pesquisa: Você continua pesquisando?

Quais eram e quais são seus assuntos de interesse e linhas de pesquisa?

Ambiente de trabalho e próximos passos da carreira

Como é o seu relacionamento com os colegas de trabalho? É diferenciado do relacionamento com as colegas?

Você acredita que a vestimenta influencia na carreira? Como?

Você identifica diferenças entre homens e mulheres no seu ambiente de trabalho? E em especial com relação a comportamento e vestimenta?

Você já foi tratada de forma diferente no trabalho por ser mulher? Em caso positivo: Pode contar como foi?

O que representa o ‘sucesso’ para você?

O que seria para você “uma mulher de sucesso”?

Quem você considera uma mulher de sucesso? Na sua opinião, o que foi preciso para ela alcançar o sucesso?

Você se considera uma mulher bem-sucedida? Por quê?

Quais são os seus planos de carreira para o futuro? Alguma estratégia para galgar cargos maiores?

Vida pessoal x Vida profissional

O que seria qualidade de vida para você?

Como você avalia a sua qualidade de vida atual?

Como é a relação do seu trabalho com a sua vida pessoal? (Fácil, difícil, o que é fácil, o que é difícil...)

Em média quantas horas de trabalho remunerado semanal? Leva trabalho para casa? Como é a relação com o celular, mensagens e e-mails de trabalho no tempo em que está fisicamente for a do trabalho?

Em média quantas horas de trabalho doméstico semanal?

Você viaja a trabalho? Qual a frequência? Viagens nacionais/internacionais?

Você conta com profissionais para ajudá-la nas tarefas domésticas? Quais? Qual a frequência?

Como você avalia a atuação do seu marido nas atividades domésticas? (somente casadas)

Você estabeleceu alguma estratégia pessoal de conciliação da vida pessoal com o trabalho? Qual?

Estado civil e maternidade

Qual o seu estado civil? Se casada, há quanto tempo? Qual a profissão e cargo atual do seu marido?

Quem é o principal responsável pela renda da casa?

É o seu primeiro casamento? Com que idade se casou pela primeira vez?

Você tem filhos? Quantos?

O que representa a maternidade para você?

Como foi (construída/negociada) a decisão de ser mãe? (Avaliar se precisou fazer alguma concessão, aguardar o melhor momento? (Caso positivo) Perguntar qual foi o melhor momento).

Você encontrou alguma dificuldade na conciliação da maternidade-trabalho? (Caso positivo) Quais foram as principais dificuldades encontradas?

Você recebe apoio de profissionais para o cuidado com os filhos? Que tipo de apoio (babá, creche etc.).

Você recebe apoio da família para o cuidado com os filhos? Que familiar auxilia neste processo (marido, mãe, pai, sogra, irmãos etc.)?

Qual é a sua avaliação a respeito das políticas internas das empresas em relação à maternidade?

Em algum momento da sua trajetória profissional você se sentiu discriminada por ser mulher e/ou mãe em processo seletivo? E de promoção? Pode contar como foi/foram?

Se negra/parda/indígena: E em relação a cor, em algum momento você se sentiu discriminada? Você acha que as empresas fazem esse tipo de discriminação? Como tem sido a sua experiência?

Qual a sua opinião sobre a licença-maternidade de 180 dias?

Você considera que a maternidade ou a escolha de não ser mãe influenciou na sua carreira profissional? (caso positivo) Quais foram as principais dificuldades/facilidades encontradas?

Você estabeleceu alguma estratégia pessoal de conciliação da maternidade com o trabalho?

Se você pudesse voltar atrás e fazer algo diferente, mudaria alguma coisa? O quê? Por quê?

A partir da sua trajetória, que mensagem deixaria para jovens iniciantes na carreira?

APÊNDICE B - Termo de Consentimento: Entrevista

Declaro, por meio deste termo, que concordei em ser entrevistado(a) na pesquisa de campo da estudante Paloma Rodriguez Brederode, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Afirmando que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Fui informado(a) que os objetivos do estudo são estritamente acadêmicos. Minha colaboração se fará de forma anônima, por meio de entrevista gravada em áudio. Trechos dessa entrevista, na forma como falados, podem fazer parte do trabalho final, mas não serei identificado. O acesso ao áudio e transcrição da entrevista será permitido apenas ao mestrando e seu professor orientador.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de 2019.

Nome da entrevistada:

Assinatura da entrevistada:

Assinatura mestranda:
