

"Ridin' Down the Highway"¹ - reflexões sobre as trajetórias de professoras mulheres na academia

Silvia Pereira de Castro Casa Nova 

Universidade São Paulo, São Paulo-SP, Brasil.



silvianova@usp.br

Editado por:
Elisabeth de Oliveira Vendramin

Resumo

Objetivo: Pesquisas que tratam de gênero concluem que as mulheres avaliam seu sucesso de maneiras distintas, e que tendem a ser diferentes daquelas utilizadas pelos homens (Dyke & Murphy, 2006). As mulheres acadêmicas lutam para se perceberem como bem-sucedidas usando os critérios sociais padrão de sucesso (Hoskins, 2010, 2012), uma luta que é ainda mais difícil em áreas predominantemente masculinas, que têm ritos, símbolos e ritmos não construídos por/para mulheres. Tendo isto em mente, meu propósito é entender melhor como as mulheres acadêmicas percebem seu sucesso na academia em contabilidade no Brasil, uma área predominantemente masculina.

Método: Para atingir este objetivo, examino as trajetórias de quatro professoras de contabilidade bem-sucedidas no Brasil. Utilizei uma abordagem qualitativa baseada em entrevistas em profundidade.

Resultados ou Discussões: Minha análise permite concluir que, na mesma medida em que elas são bem-sucedidas considerando os chamados critérios objetivos de sucesso (Hoskins, 2010), ao examinar profundamente as barreiras e os impulsionadores que enfrentaram durante sua trajetória, percebemos o custo pago para chegarem até "o topo", mas as compensações tornam possível "ridin' down the highway".

Contribuições: Critérios objetivos de sucesso implicam fracassos, desvantagens ou conseqüências negativas para outras dimensões da vida das mulheres, o que pode levar a uma subvalorização de sua sucesso no ambiente acadêmico, e que pode estar relacionada à idéia de sucesso parcial. Este estudo pretende contribuir identificando barreiras e impulsionadores para seguir uma carreira acadêmica em Contabilidade no Brasil, marcada pelo baixo nível de participação de mulheres. Além disso, políticas e ações específicas ajudariam a mudar a situação atual, reduzindo custos ou desafiando critérios tradicionais usados para avaliar o sucesso acadêmico, no caso de mulheres e de outros grupos não-hegemônicos.

Palavras-chave: mulheres; sucesso na carreira; sucesso acadêmico; gênero; contabilidade

Como citar:

Nova, S. P. de C. C. (2022). "RIDIN' DOWN THE HIGHWAY" - REFLEXÕES SOBRE AS TRAJETÓRIAS DE PROFESSORAS MULHERES NA ACADEMIA. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 15(2). <https://doi.org/10.14392/asaa.2022150202>

1 Trecho da canção "It's a Long Way to the Top", de AC/DC, TNT Album, dezembro de 1975, Escrito por Angus Young, Malcolm Young e Bon Scott.

Recebido: Fevereiro 7, 2022
Revisões requeridas: Setembro 12, 2022
Aceito: Setembro 26, 2022

Introdução

O significado do sucesso na carreira tem sido pesquisado em diversos cenários e momentos históricos. Mais recentemente, os estudos incorporaram uma busca por diferenças de gênero. Pesquisas que se baseiam no sucesso na carreira também mostram que as mulheres avaliam seu próprio sucesso de maneiras muito distintas de seus colegas homens (Dyke & Murphy, 2006). Dyke e Murphy (2006) encontram que as mulheres dão importância ao equilíbrio das relações pessoais e não demonstram arrependimento após "fazerem escolhas de carreira baseadas em seus valores pessoais" (p. 366). Por outro lado, "embora as recompensas financeiras não tenham sido a única medida de sucesso que a maioria dos homens usou, foi um componente importante do sucesso" (p. 363). Assim, com base nesses resultados, parece que os homens se vinculam a um conceito mais tradicional de sucesso, enquanto as mulheres dão importância ao equilíbrio das relações, em suas vidas pessoais e em seu local de trabalho, e a serem reconhecidas.

As pesquisas também demonstram que as mulheres acadêmicas lutam para se perceberem bem-sucedidas utilizando os critérios sociais padrão (Hoskins, 2010, 2012). Kate Hoskins (2012) afirma que as professoras parecem incapazes de se referir diretamente à palavra "sucesso", preferindo em vez disso a palavra "realização" (p. 100). Meu argumento é que esta é uma situação que poderia levar a uma subvalorização do sucesso das mulheres na academia e que também está relacionada a um conceito de sucesso parcial em que o sucesso acadêmico objetivo, para as mulheres, implica em fracassos, desvantagens ou conseqüências negativas em outras dimensões de suas vidas (Hoskins, 2010, 2012). A autora propõe uma tipologia de sucesso que considera três categorias diferentes de sucesso: objetivo, relativo e subjetivo. Por um lado, o sucesso objetivo da carreira "é entendido como a realização ou atingimento de um objetivo ou meta pré-definidos, por exemplo, a progressão na carreira", referindo-se assim "ao atingimento de realizações geralmente reconhecidas como promoção"; por outro lado, o sucesso relativo, "é entendido em relação e comparativamente" e "se altera com o tempo e muda em relação ao seu contexto"; finalmente, o sucesso subjetivo da carreira "é entendido como um processo subjetivo relacionado a sentimentos e emoções" (Hoskins, 2010, p. 17).

Outra conseqüência importante de acrescentar uma lente de gênero a esta discussão é o reconhecimento de que as lutas das mulheres para avaliar seu próprio sucesso podem ser ainda mais difíceis em áreas predominantemente

masculinas, cujos ritos, símbolos e ritmos não são construídos por/para as mulheres (Lehman, 1992, 2012; Haynes, 2008; Casa Nova, 2014; Silva, 2016).

A academia brasileira de contabilidade é o meu foco neste trabalho. A academia de contabilidade no Brasil é uma área predominantemente masculina, considerando tanto os aspectos quantitativos (estatísticas ou números) quanto qualitativos (imagem pública da profissão) (Casa Nova, 2014). Mas ao longo dos anos este cenário mudou, com uma proporção crescente de estudantes do gênero feminino optando por se formar em contabilidade. Por causa disso, Nganga et al. (2018) argumentam que um processo de feminização da academia de contabilidade estava em andamento no período de 2004-2016 no Brasil. Por isso, as autoras chamaram a atenção para a "necessidade de implementar ações e políticas que pudessem garantir a atração e retenção de talentos femininos na academia de contabilidade brasileira" (Nganga et al., 2018, p. 1).

Tendo este contexto em mente, proponho a mais bem entender como as mulheres acadêmicas percebem seu sucesso na academia de contabilidade no Brasil. Ou, num ângulo mais abrangente, pretendo entender como elas percebem suas trajetórias profissionais e, ao fazê-lo, procuro captar tanto "sucessos" quanto "fracassos".

Para fazer isso, eu examino as trajetórias das professoras de contabilidade no Brasil. Elas são poucas, mas compreender suas trajetórias, as barreiras que enfrentaram e as oportunidades que tiveram, e principalmente compreender como conceituam o sucesso acadêmico é de suma importância. Minha análise conclui que, da mesma forma que poderíamos argumentar que elas são bem-sucedidas ao considerar a categoria de sucesso objetivo, ao examinar profundamente as barreiras e os impulsionadores que enfrentaram durante sua caminhada, percebemos o custo que pagaram para alcançar o topo. Também nos damos conta das compensações¹ que tiveram que tornar possível para elas continuarem "ridin' down the highway".

O restante deste trabalho está organizado da seguinte forma: após esta introdução, na próxima sessão, discute-se o quadro teórico, permitindo-nos compreender a

¹ Não me refiro apenas a compensações financeiras, mas uso esta palavra com o significado de "algo que contrabalança ou compensa um estado de coisas indesejável ou que não seja bem-vindo" (Oxford Living Dictionaries). Portanto, mais uma vez, estou me baseando no conceito de sucesso parcial.

presença das mulheres na ciência e colocar a questão sobre como medir o sucesso feminino; depois, na seqüência, descrevo os métodos adotados nesta pesquisa, detalhando o processo de construção e análise de dados; termino com minhas considerações finais, abrindo também caminhos para futuras pesquisas e implicações para a prática.

2. Estrutura teórica

Esta pesquisa começou com uma reflexão pessoal sobre o sentimento constante de ser de alguma forma um elemento estranho em minha profissão. Depois, a pedido de um colega, meu primeiro passo foi conduzir uma pesquisa para mais bem compreender a presença da mulher na Ciência, em um sentido amplo. Lembro-me quando descobri o que é, até onde sei, o primeiro artigo discutindo a presença da mulher na Ciência: o texto de Alice S. Rossi (1965) intitulado "Women in Science: Why so few," publicado na Science. Assim, neste marco teórico, começo exatamente do ponto de partida de minha pesquisa: discutir os primeiros trabalhos que tratam da questão da mulher, da ciência e das mulheres na ciência.

2.1 Mulheres e ciência

Desde 1965, quando foi publicado o artigo seminal de Alice S. Rossi (1965), a ausência (ou pequena presença) de mulheres na ciência tem sido questionada. Alguns pontos de seu artigo se referem a uma época não muito distante dos movimentos feministas que, na sociedade ocidental, buscavam estabelecer um novo papel social para as mulheres. Hoje, é possível pensar que o contexto social é muito diferente e reflete as conquistas desses movimentos feministas. No entanto, Rossi (1965) levanta questões relevantes para o avanço da mulher na ciência e faz uma análise que parece aplicável hoje em dia quando coloca que um dos desafios que a mulher acadêmica enfrenta ainda é como conciliar família e trabalho:

A maioria das mulheres com formação universitária neste país são casadas e vivem com seus maridos e filhos. Quer estejamos interessadas na condição feminina ou nas necessidades da ciência ou em ambas, acho que não podemos esperar qualquer aumento apreciável na representação das mulheres nas principais profissões, a menos que esse fato seja levado em consideração. Enquanto a maioria das solteironas ou viúvas forem nomeadas ou eleitas ou promovidas a uma presidência universitária, uma comissão nacional, um mandato no senado ou um alto cargo em uma agência governamental ou instituto científico, não podemos

considerar que tenha sido encontrada uma solução para o problema da situação da mulher na sociedade americana. Casamento, maternidade e trabalho significativo são experiências importantes na aventura da vida. Nenhuma sociedade pode considerar que as desvantagens das mulheres tenham sido superadas enquanto na busca de uma carreira existisse uma privação pessoal do casamento e da maternidade, ou a busca da felicidade no casamento e na vida familiar rouba a realização de uma mulher em um trabalho significativo. (Rossi, 1965, p. 1197)

Atualmente, na academia brasileira, quase de 60 anos após o artigo de Rossi (1965), um movimento chamado "Parent in Science" está colocando a mesma questão: como equilibrar as exigências da carreira acadêmica e as obrigações familiares? Conduzindo uma pesquisa aberta *online*, elas descobriram que a maternidade leva à uma redução na produtividade. Comparando dados de produtividade (ou seja, taxa de publicação por ano²) entre pesquisadoras com e sem filhos, concluem que a produtividade das primeiras diminui após o parto e só se recupera quatro anos depois. Para as mulheres sem filhos, a produtividade segue uma tendência de crescimento constante ao longo dos anos (Andrade, 2018). O movimento também realizou um extenso levantamento, baseado em uma pesquisa *online* respondida por 1.182 acadêmicas (Parent in Science, 1998). Em uma pergunta aberta, elas recolheram depoimentos. Um dos depoimentos de uma entrevistada enfatiza que ela tinha "medo de não poder continuar no curso de pós-graduação" diante do "alto nível de produção exigido e que a maternidade certamente exige nosso tempo e dedicação, que não podem ser compartilhados com trabalho e pesquisa". Em outros relatos, o conflito entre carreiras acadêmicas está claramente ligado à decisão de não ter filhos também por causa da "reclamação de minhas colegas [que são] mães".

Mencionei essas decisões antes, quando me referi ao conceito de sucesso parcial ou ao conceito de um tipo de sucesso que implica em fracassos ou privações em outras dimensões da vida. Também quero associar este conceito de sucesso parcial com os sentimentos e dificuldades que surgem quando se vive em um ambiente do qual não se sente necessariamente parte, independentemente de ser ou não considerado uma profissional de sucesso.

Em minha revisão de literatura sobre a falta de representação das mulheres na ciência, um segundo texto chamou minha atenção. Como parte da seção "My Word", na revista *Current Biology*, Christiane Nüsslein-

² Isto não é injusto para avaliar o sucesso na carreira através deste tipo de medida, que é indiscutivelmente muito masculina?

Volhard publicou "*Women in science - passion and prejudice*", em 2008. Constituindo em um modelo, sendo uma exceção em vários ambientes, ela afirma que sua vida não foi fácil, mas o efeito do crescente número de mulheres na ciência é positivo para aquelas que estão chegando agora:

A discriminação aberta é agora raramente vista como um problema sério. Nem sempre foi assim. Em meus primeiros tempos, como representante de uma pequena minoria, eu me sentia bastante desajeitada, desprotegida e muitas vezes negligenciada. (Nüsslein-Volhard, 2008, p. 185)

Ela também relata situações em que sua competência foi questionada por ser mulher. Sua primeira experiência com discriminação foi quando ela estava buscando publicar os resultados de sua tese, em relação à decisão de quem teria a autoria principal:

O projeto havia sido iniciado por um estudante de pós-graduação homem bastante afortunado e eu havia terminado produzindo todos os dados. No entanto, na carta com os três autores à *Nature*, que eu havia escrito, fui apenas como a segunda autora. O estudante de pós-graduação, um bom amigo meu, tinha uma família - "ele precisa de sua carreira" era a explicação reconfortante. Na época, porém, curiosamente, eu até concordei com isso! Coisas como convenções sociais que exercem influência na avaliação das contribuições científicas provavelmente não acontecem ou pelo menos não deveriam mais acontecer. (Nüsslein-Volhard, 2008, p. 185-186)

Essas convenções sociais na ciência ainda podem acontecer e afetar os resultados dos estudos sobre autoria. Elas também impactam o reconhecimento, inserção e progressão das mulheres na carreira profissional. Tais aspectos precisam ser destacados em qualquer pesquisa que se proponha examinar a presença feminina na ciência através da análise da autoria de artigos de periódicos. Entretanto, seus impactos são difíceis de serem abordados e medidos objetivamente, e devemos considerar não apenas mudanças na ordem da autoria, mas também outros fenômenos conhecidos relacionados com a autoria acadêmica como, por exemplo, a autoria fantasma e a autoria honorária.

Falando a partir de uma posição privilegiada em termos de sucesso profissional, Nüsslein-Volhard, Prêmio Nobel em 1985, geneticista e diretora do Instituto Max Planck, nos diz que sofreu diferentes tipos de discriminação em sua carreira. A situação de clara discriminação que a Dra. Nüsslein-Volhard enfrentou foi durante seu pós-doutorado. Seu supervisor teve a atitude de "dar uma

chance às mulheres", mas ao mesmo tempo deixou claro que esperava que elas fracassassem porque, a priori, as mulheres não podiam ser grandes cientistas - "não havia nenhuma mulher 'Einstein'" (Nüsslein-Volhard, 2008, p. 186). Ele acreditava, como ela se lembra, que em outras carreiras as mulheres poderiam se sobressair, dando como exemplo a cerâmica artesanal.

Mesmo quando a Dra. Nüsslein-Volhard foi indicada como diretora do Instituto Max Planck, em 1984, ela descobriu que este cargo nunca foi oferecido, antes ou depois, a alguém com um espaço e orçamento tão pequenos:

Mas logo o destino mudou: Devido a condições de trabalho muito boas e excelentes estudantes e pós-doutorandos, meu laboratório foi muito bem-sucedido. O reconhecimento veio, o que me encorajou a pedir ao presidente uma promoção, e finalmente recebi o que meus colegas homens haviam recebido sem méritos especiais. (Nüsslein-Volhard, 2008, p. 186)

A Dra. Nüsslein-Volhard levanta questões que, em sua opinião, afetam o interesse das mulheres em uma carreira acadêmica, e propõe ações que poderiam mudar como o estado das coisas, como erradicar a falta de apoio e confiança de supervisores e diretores, sem criar proteção contra críticas justas, e manter o nível de pressão e desafio que todas as pessoas cientistas precisam para desenvolver suas carreiras. Ela também destaca que muitas vezes, devido à falta de autoconfiança, as mulheres são mais tímidas, mais modestas e menos convincentes que seus colegas homens com qualificações semelhantes, uma percepção alinhada com a visão de Sandberg (2013). Elas são mais propensas a admitir erros do que os homens, um fator que normalmente é usado contra elas, e seus erros são menos toleráveis do que os de seus colegas, pois não são protegidas pela rede de camaradagem e lealdade masculina (Nüsslein-Volhard, 2008), elas não são membros do "*old men's club*".

Alice Canabrava, que foi uma mulher acadêmica pioneira na Universidade de São Paulo (USP) e provavelmente na academia brasileira, refere-se a este sentimento de não pertencer ao clube quando descreve seu avanço na carreira. Depois de terminar seu doutorado, ela se tornou uma candidata natural à cátedra (equivalente à titularidade, ou cargo de titular) de História Americana (Blay & Lang, 2004):

Deste modo, involuntariamente, emergi aos olhos de meus colegas masculinos, como possível candidata ao provimento efetivo da Cátedra [...]. A partir de então, o círculo de hostilidade subterrânea começou a se desenhar para mim com evidências, a se apertar

anonimamente numa ou outra ocorrência de atividade universitária sem alterar a aparência da superficial cordialidade. (Blay & Lang, 2004, p. 98).

Em outro trecho de sua entrevista, ela diz não ter guardado reservas contra colegas que se opunham aos avanços de sua carreira (Blay & Lang, 2004):

Eu não tinha ressentimentos em relação àqueles que se opunham à minha ascensão na Universidade. Excelentes pessoas, estavam imersas em seu tempo e ambiente, expoentes de uma sociedade preconceituosa contra as mulheres. Não suponham que eu tenha sido o único alvo de discriminação: isto chegou a todas as mulheres. No meu caso, a resistência provocou o desenvolvimento de todos os processos. Em outros casos, este processo foi interrompido ou nem mesmo iniciado, dada a demissão da candidata feminina, mesmo voluntariamente ou imposta pelas circunstâncias (Blay & Lang, 2004, p. 104).

Especificamente na formação de pesquisadores, a literatura enfatiza o papel da socialização diferenciada das mulheres, o que nos permite assumir que às vezes não é fácil ser admitida no clube (Austin, 2002; Kohlstedt, 1978). A literatura também discute a importância de ter mulheres em papéis de liderança, servindo como modelos e inspiração para as jovens interessadas em uma carreira acadêmica (Kezar & Lester, 2009), e identifica fenômenos que podem deter a progressão e o sucesso das mulheres em suas carreiras como "teto de vidro" (Jackson & O'Callaghan, 2009) ou o "teto de vitrais" (Silva, 2016), "massa crítica" (Etzkowitz et al., 1994), ou condições do ambiente acadêmico durante sua entrada no campo (Hart & Fellabaum, 2008). Especialistas enfatizam a importância de desenvolver políticas que permitam uma melhor conciliação entre os vários papéis (Hart & Fellabaum, 2008; Kelly, 2006), e diferentes escolhas em vista das gerações (Kezar & Lester, 2009).

Finalmente, em termos de pesquisa, as especialistas reclamam sobre o papel secundário que tem sido oferecido às mulheres em termos de seus interesses de pesquisa (Ropers-Huilman & Winters, 2011) e a publicação de seus achados (Hart, 2006). Um estudo realizado por um grupo de pesquisa na Universidade de Washington mostrou que a participação das mulheres na publicação de artigos científicos está aumentando em todas as áreas do conhecimento no mundo (West et al., 2013). Entretanto, as mulheres ainda ocupam posições de baixo *status*: poucos estudos têm uma mulher como autora solo, primeira ou última autora (West et al., 2013). O estudo utilizou o banco de dados *Journal Storage* (JSTOR), uma biblioteca digital com mais de

1.900 periódicos acadêmicos de vários países, e cobriu o período de quatro séculos (de 1665 a 2011). Jennifer Jacquet, uma das autoras do estudo, disse que embora seja possível afirmar que "para as autoras não há tempo melhor do que agora", as mulheres representam apenas 21,9% de todas as publicações identificadas na base de dados, e 17% das publicações com autoria única (Pierro, 2013). Em artigos com co-autores, o estudo mostrou que poucas mulheres ocupavam a primeira e a última posição na lista de autoria, o que em muitas áreas indica a pesquisadora principal, a orientadora ou a coordenadora do grupo de pesquisa. Além disso, o estudo mostrou que os tópicos relacionados à educação, sociologia e família são os mais comuns em artigos com mulheres como autoras, e tópicos como matemática, filosofia e métodos econômicos, os menos comuns. O estudo não incluiu tópicos relacionados à engenharia, física e outras áreas subrepresentadas no banco de dados JSTOR.

Pesquisas mais recentes realizadas por casa editoriais mostraram que o contexto desafiador persiste (Emerald, 2022; De Kleijn et al., 2020). Com relação ao preconceito que as mulheres enfrentam na academia, os resultados das pesquisas afirmam que: 57% das acadêmicas mulheres foram discriminadas; quatro vezes mais acadêmicas mulheres em relação a homens foram discriminadas em um ambiente profissional; 44% das acadêmicas mulheres, em comparação com 11% dos homens, sentem que foram impedidas de progredir profissionalmente por causa de seu gênero percebido (Esmeralda, 2022). Com relação aos padrões de publicação, as mulheres pesquisadoras são autoras de menos publicações, a porcentagem de mulheres que continuam a publicar é menor e o impacto médio da citação de homens é maior (De Kleijn et al., 2020).

Os resultados das pesquisas também indicam que o trabalho feminino não é valorizado e que as mulheres são oferecidas funções menos prestigiadas, geralmente relacionadas a posições de ensino e cargos administrativos (Park, 1996), o que influencia sua progressão na carreira. Por outro lado, os cargos docentes e administrativos estão mais ligados às expectativas e interesses das mulheres, uma vez que elas oferecem a possibilidade de colaborar e influenciar diretamente outras pessoas, estando ligadas a uma ênfase no relacionamento e no cuidado, sugerindo "que o sucesso das mulheres pode ser medido por um critério diferente" (Dyke & Murphy, 2006, p. 371).

2.2 Como medir o sucesso feminino?

O sucesso não é fácil de medir. O que para algumas

peças é uma clara evidência de grande sucesso, para outras pode ser avaliado como "não mais do que a obrigação" ou "este era o mínimo a ser alcançado para alguém em minha posição". Algumas pessoas dependerão de avaliações externas de seu próprio nível de sucesso, enquanto outras estarão apenas olhando para seu eu interior para avaliar o sucesso. As promoções, posição, remuneração, todas são utilizadas como critérios externos para medir o sucesso, mas geralmente esses critérios não consideram o custo pago para obter essa promoção, para alcançar essa posição, para ganhar essa remuneração. Infelizmente, às vezes, o preço é tão alto que até mesmo o que outras pessoas podem chamar de sucesso dificilmente parece ser assim.

O significado do sucesso na carreira tem sido pesquisado em diversos cenários e períodos históricos. Mais recentemente, os estudos incorporaram uma busca por diferenças de gênero. Dyke e Murphy (2006), no artigo "How We Define Success": A Qualitative Study of What Matters Most to Women and Men", exploram a definição de sucesso de mulheres e homens, e seu impacto no progresso de suas carreiras. Descobrem que as mulheres dão importância ao equilíbrio das relações pessoais, e não mostram arrependimento após "fazerem escolhas de carreira baseadas em seus valores pessoais" (p. 366). As autoras concluem "[p]ara a maioria, estas mulheres pareciam bastante confortáveis com as trocas que haviam feito" (p. 366). Por outro lado, "embora as recompensas financeiras não fossem a única medida de sucesso que a maioria dos homens utilizava, era um componente importante do sucesso" (p. 363). Assim, com base nesses resultados, parece que os homens se vincularam ao conceito tradicional de sucesso, que compreende ganhos financeiros, poder, prestígio e *status*, enquanto as mulheres dão importância ao equilíbrio das relações, em suas vidas pessoais e em seu local de trabalho, e ao reconhecimento. Ao falar de *trade-offs* na carreira, em geral, os homens consideram a independência e o lazer. Curiosamente, as autoras enfatizam que "homens que rejeitam conscientemente definições materiais de sucesso ainda podem ser assombrados por não se equipararem ao ideal do provedor" (p. 365), enquanto que para as mulheres "talvez porque [elas] não são julgadas principalmente com base em sua capacidade de prover materialmente suas famílias, elas se sentem menos culpadas do que os homens em fazer escolhas

profissionais baseadas em seus valores pessoais" (p. 366). Alguns encargos relacionados aos papéis de gênero recaem pesadamente sobre os ombros dos homens. Ainda assim, devemos considerar que as mulheres muitas vezes trabalham um segundo (ou terceiro) turno, uma vez que elas são tradicionalmente as responsáveis por cuidar da família. Este poderia ser o fator que reverbera na importância que as mulheres dão aos relacionamentos. Finalmente, precisamos reconhecer outras pesquisas que encontraram resultados que contradizem este sentimento de não-arrependimento, relatando assim casos de mulheres expressando arrependimento e um sentimento de perda ou culpa como resultado das escolhas que fizeram sobre sua carreira profissional, identificadas como o custo de seu sucesso profissional. Hoskins (2010) chama a atenção para o fato de que o custo do sucesso pode ser genericado, pago às expensas dos compromissos familiares, enfatizando "um dilema enfrentado por muitas mulheres trabalhadoras que negociam um ato de equilíbrio entre as exigências de suas carreiras e aquelas resultantes das necessidades de prestação de cuidados e apoio doméstico para um marido e/ou família (Mavin & Bryan, 2002)" (p. 138).

Casa Nova (2014), investigando as trajetórias das professoras de contabilidade no Brasil, encontra em seu discurso também uma referência ao desafio de conciliar a carreira acadêmica com os compromissos familiares e da maternidade. Ela recupera também em suas entrevistadas a sensação de que os papéis das mães são únicos, que não há substituto para uma mãe. Além disso, o equilíbrio entre a vida acadêmica e familiar torna-se ainda mais difícil quando os ciclos familiares (casar, ter filhos, criar filhos) entram em conflito com fases específicas da carreira como, por exemplo, casar e ingressar no doutorado, ou iniciar a carreira acadêmica e engravidar. Assim, em diferentes momentos, uma mulher acadêmica tem que escolher entre atender ao seu relógio biológico e manter um nível de publicações que lhe permita ser efetivada ou promovida. Em outros momentos, ela terá que atentar ao seu relógio biológico e aceitar que as fases da carreira e da maternidade ocorram no mesmo momento. Mesmo que ela decida adiar seus planos pessoais, eles poderão entrar em conflito (Casa Nova, 2014, pp. 176-177). Com certeza, essas decisões afetam o avanço na carreira, e não têm o mesmo impacto nas carreiras de seus colegas homens.

Silva (2016), pesquisando as trajetórias das mulheres negras em instituições de ensino superior no Brasil, propõe o conceito de "tetos de vitrais" para descrever as barreiras que elas enfrentaram. Como a autora reforça, sendo discriminadas ao longo de suas vidas não somente por serem mulheres, mas também por serem negras e, muitas vezes, por serem pobres, elas têm, através de um processo de violência psicológica, negadas sua identidade como profissionais capacitadas para exercerem suas funções, especialmente em posições de poder e prestígio (Silva, 2016).

Descrevendo sua própria trajetória na busca do PhD, Silva (2019, p. 1) enfatiza que, "para além dos vários marcadores sociais de diferença que carrego, como sempre, as barreiras ao novo foram erigidas para e por todos os lados". Mas ela explica que persistiu, porque "[q]uando você confia e sente a relevância de seu projeto, deve defendê-lo desde a própria concepção e até o momento da apresentação da cria, como o fiz".

Nganga et al. (2021) acrescentam outro desafio à presença das mulheres nos programas de pós-graduação em Contabilidade do Brasil: o conflito entre vida profissional e familiar. Problematizando suas experiências, as conclusões indicam que "as mulheres desempenham múltiplos papéis, relegam sua vida pessoal, tomam a decisão de adiar o casamento e a maternidade ou adiam a entrada para um doutorado" (p. 13). A decisão de dar prioridade ao doutorado, ao invés de outras dimensões da vida, levou ao sofrimento e a um sentimento de abandono. Mais do que isso, estes testemunhos reiteram que a academia não está preparada para contemplar as particularidades das mulheres que buscam conciliar sua vida pessoal, familiar ou profissional.

Pesquisas que se baseiam no sucesso da carreira acadêmica examinando as mulheres também mostram que neste cenário elas avaliam seu próprio sucesso de uma maneira muito diversificada do que seus pares masculinos. Kate Hoskins (2012), em seu livro *Women and Success: Professors in the UK academy*, afirma que as professoras parecem incapazes de se referir diretamente à palavra "sucesso", preferindo a palavra "realização" (p. 100). Ela propõe uma tipologia de sucesso que considera três categorias diferentes de sucesso: objetivo, relativo e subjetivo. Ela explica cada tipo de sucesso em sua

tipologia da seguinte forma:

Sucesso objetivo na carreira

O sucesso é entendido como a realização ou atingimento de um objetivo ou meta pré-definidos, por exemplo, a progressão na carreira. Refere-se ao atingimento de realizações geralmente reconhecidas como promoção. O sucesso objetivo é um produto de uma agência pessoal.

Sucesso relativo na carreira

O sucesso é entendido de forma relacional e comparativa. É um estado de sucesso precário que se altera com o tempo e muda em relação ao seu contexto.

Sucesso subjetivo na carreira

O sucesso é individual e pessoal e entendido como um processo subjetivo relacionado a sentimentos e emoções. Ele também se altera com o tempo e o contexto. (Hoskins, 2012, p. 17)

Ao analisar sua proposta, pensei ter encontrado uma pista ou talvez um caminho para mais bem entender a percepção feminina do sucesso. Colocando todas as categorias de sucesso que ela propôs juntas, podemos perceber porque uma professora titular é incapaz de se referir a si mesma como sendo bem-sucedida. O cargo de professora titular é parte da categoria objetiva de sucesso na carreira. Mas, uma vez que ela começa a se comparar com outros professores titulares, ela pode achar que levou mais tempo para alcançar esta posição (sucesso relativo na carreira) ou ela teve que sacrificar sua vida pessoal, desistindo de ter filhos (sucesso subjetivo na carreira). Assim, no final, ao pesar tudo na balança da contabilidade da vida, ela não sente como um sucesso.

Por outro lado, Sheryl Sandberg (2013), que é a *Chief Operating Officer* do Facebook, em seu livro *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead* diz que as mulheres "deveriam se inclinar" (p. 118) e tentar se autopromover, mesmo considerando que as mulheres se autopromovem não são bem vistas (p. 658), agindo como as outras e não sendo "a outra" no local de trabalho dominado pelos homens. Ela afirma que "a progressão na carreira frequentemente depende de tomar risco e advogar em causa própria - características que as garotas são desencorajadas de demonstrar" (p. 213). Para muitos, seus conselhos podem ser vistos como culpar a vítima. Eu mesmo tive sentimentos contraditórios quando li seu livro

pela primeira vez: Por que temos que jogar um jogo para o qual não fomos muitas vezes convidadas a participar na definição das regras?

O livro de Hoskins (2012) é minha principal referência na abordagem do sucesso das carreiras acadêmicas de homens e de mulheres. Minha pergunta direcionadora é que infelizmente as mulheres têm se esforçado para ter sucesso usando os critérios sociais padrão, o que está mais relacionado ao sucesso objetivo da carreira na tipologia da Hoskins. Por um lado, esses critérios objetivos de sucesso não contemplam sentimentos e emoções associados a sacrifícios feitos para alcançar o sucesso. Por outro lado, ao comparar suas trajetórias com as de seus colegas homens usando medidas relativas de sucesso, elas concluem que o preço pago é muito mais alto e, geralmente, a progressão e o reconhecimento levam mais tempo para chegar. Esta é uma situação que poderia levar a uma subvalorização do sucesso das mulheres na academia e está relacionada à idéia de sucesso parcial, referida anteriormente, na qual o sucesso acadêmico objetivo implica fracassos, inconvenientes ou conseqüências negativas para outras dimensões de suas vidas.

Considerando a estrutura teórica que afirma que as mulheres percebem o sucesso de forma diferente dos homens e com base em pesquisas anteriores examinando o sucesso no ambiente acadêmico, examino as trajetórias das mulheres brasileiras que alcançaram o topo da carreira acadêmica em Contabilidade. Ao fazer isso, este estudo visa entender como os critérios sociais tradicionais de sucesso minam as conquistas das mulheres no meio acadêmico, em uma análise baseada em suas histórias de vida, suas decisões e motivações, as barreiras e os impulsionadores que elas possam ter encontrado.

3. Métodos

Utilizei uma abordagem qualitativa baseada em entrevistas em profundidade com egressas de um programa acadêmico bem ranqueado de pós-graduação em contabilidade que trabalham na academia para entender como elas conceituam o sucesso. Foram entrevistadas três (das quatro) professoras titulares de contabilidade à época no Brasil, bem como uma egressa que ocupava um importante cargo político eletivo.

Como se observa no testemunho da Dra. Nüsslein-Volhard, de uma história de vida emergem muitas experiências que podem reverter perspectivas e expectativas de outras vidas. Recolhi testemunhos de mulheres que quiseram contar suas trajetórias pessoais e profissionais, destacando fatores que fomentaram e dificultaram suas carreiras acadêmicas. A abordagem qualitativa, de acordo com Luttrell (2009),

Definido por um esforço para destacar os significados que as pessoas fazem e as ações que tomam, e para oferecer interpretações de como e porquê. A pesquisa qualitativa é comprometida com os participantes usando suas próprias palavras para dar sentido a suas vidas; dá importância ao contexto e ao processo; repousa na dialética entre raciocínio indutivo e dedutivo; e usa estratégias iterativas para compreender a relação entre a vida social e as subjetividades individuais.

Gall et al. (2007, p. 31) relacionam abordagens qualitativas e quantitativas como diferentes pressupostos epistemológicos sobre a natureza do conhecimento científico e como alcançá-lo. Ou seja, dependendo do conjunto de suposições que a pesquisadora assume, ela será conduzida a um tipo de pesquisa. Utilizando uma abordagem qualitativa, eu esperava obter evidências para analisar os impactos específicos e identificar fatores que poderiam influenciar a inserção, presença, permanência e ascensão das mulheres na academia de contabilidade no Brasil.

O guia da entrevista foi elaborado com base na revisão da literatura. A revisão da literatura esclarece as diferentes teorias que apóiam o estudo sobre a presença da mulher no meio acadêmico. A elaboração do guia de entrevistas também foi orientada por minha experiência pessoal e profissional e por minha própria história. O guia de entrevistas foi revisado por um grupo de especialistas em pesquisa qualitativa. Nenhuma entrevista piloto foi conduzida e o mesmo guia de entrevistas foi adotado em toda a pesquisa de campo. As entrevistas foram desenvolvidas em profundidade com professoras de contabilidade no Brasil, ou seja, mulheres que ocupam o topo da carreira acadêmica em uma área predominantemente masculina.

Quando comecei minha pesquisa em 2014, olhei para o topo da carreira em contabilidade e descobri que novamente as mulheres estão lá desde 1998, quando

tivemos no Brasil a primeira professora titular. E elas continuaram vindo, obtendo o cargo de professora titular nas universidades públicas que são as mais prestigiosas do Brasil. Naquela época, tínhamos quatro professoras titulares de contabilidade no país. Estas quatro mulheres ocuparam o topo da carreira acadêmica em uma área na qual havia cerca de 508.000 profissionais credenciadas no Conselho Federal de Contabilidade, com 41% de mulheres; 21 programas de pós-graduação em contabilidade, com 262 professoras permanentes, das quais 25% eram mulheres (CAPES, 2012; CFC, 2013); e mais de 1.000 programas de graduação sendo oferecidos, nos quais 58% das alunas matriculadas eram mulheres.

A Tabela 1 resume as informações atualizadas sobre as professoras titulares brasileiras no Brasil, até onde eu tenho conhecimento, incluindo seus nomes, instituições e o ano em que se tornaram professoras titulares.

Tabela 1 – Lista de professoras titulares em contabilidade no Brasil

Nome	Instituição	Ano
Ilse Maria Beuren	Universidade Federal de Santa Catarina	1998
Nena Maria Geruza Cei	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo	2004
Araceli Cristina de Sousa Ferreira	Universidade Federal do Rio de Janeiro	2006
Sônia Maria da Silva Gomes	Universidade Federal da Bahia	2009
Maísa de Souza Ribeiro	Universidade de São Paulo	2010
Clea Beatriz Macagnan	Unisinos	2012
Adriana Maria Procópio de Araújo	Universidade de São Paulo	2015
Maria Naiula Monteiro Pessoa	Universidade Federal do Ceará	2016
Sirlei Lemes	Universidade Federal de Uberlândia	2016
Marcelle Colares	Universidade Federal do Ceará	2017
Fátima de Souza Freire	Universidade de Brasília	2017
Silvia Pereira de Castro Casa Nova	Universidade de São Paulo	2019
Sandra Rolim Ensslin	Universidade Federal de Santa Catarina	2019
Márcia Martins Mendes de Luca	Universidade Federal do Ceará	2020
Tânia Cristiane Azevedo	Universidade Estadual de Feira de Santana	2021

Foram entrevistadas três das quatro professoras titulares em contabilidade naquele período, bem como uma professora assistente que ocupava um importante cargo político eletivo. Ao fazer isto, adotei para a seleção das entrevistadas os critérios objetivos de sucesso propostos por Hoskin (2012).

Todas as entrevistadas concordaram em ser gravadas, e as gravações totalizaram 262 minutos. Após a transcrição, as entrevistas resultaram em 92 páginas escritas, como mostra a Tabela 2. Para proteger o anonimato e garantir a confidencialidade, mas ao mesmo tempo que lhes dar um nome, adotei pseudônimos do projeto das Mulheres Brasileiras Pioneiras em Ciência do CNPq³.

Tabela 2 – Relação de Professores entrevistados

Pseudônimo	Área de pesquisa*	Posição	Duração da gravação
Aida Espinola [L1]	Química	Professor Titular	51:00:00
Therezinha Lins de Albuquerque [L2]	Psicologia	Posição política eletiva	75:00:00
Danuncia Urban [L3]	Biologia	Professor Titular	92:38:00
Niede Guidon [L4]	Arqueologia	Professor Titular	44:15:00

Nota: *Área de pesquisa do cientista cujo pseudônimo foi tomado.

Como um procedimento para identificar tópicos ou categorias relevantes de análise e para assegurar que nenhum aspecto relevante fosse omitido, enquanto uma pesquisadora transcreveu uma entrevista, outras pesquisadoras revisaram e destacaram as passagens relevantes. Eu fiz a revisão final. Com base em uma análise da transcrição da entrevista, as trajetórias individuais foram agrupadas em termos de pontos comuns ou divergentes, indicando estratégias de sobrevivência, confrontação ou contorno das barreiras que foram enfrentadas.

Após a conclusão dos processos de transcrição e revisão, o documento com as passagens destacadas foi enviado por e-mail a cada uma das participantes da pesquisa juntamente com um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). No corpo da mensagem, foi dito à participante que: (1) as transcrições da entrevista seriam utilizadas apenas para pesquisa acadêmica; (2) as passagens destacadas foram julgadas as mais relacionadas com o tema da pesquisa e, portanto, com ³ Para os interessados em saber mais sobre as Mulheres Pioneiras Brasileiras na Ciência, por favor, consulte: <http://www.cnpq.br/web/guest/pioneiras-da-ciencia-do-brasil3>

maior possibilidade de inclusão; (3) dados e nomes mencionados durante a entrevista seriam citados na pesquisa apenas se fossem de domínio público; (4) independentemente do fato de que concordar em participar e ter o registro gravado da entrevista pudesse ser entendido como um consentimento implícito, era muito importante assinar e retornar para mim o consentimento informado.

Posteriormente, outra mensagem foi enviada com um excerto do artigo como exemplo de como os trechos das entrevistas seriam citados na redação final. Nesta mensagem, as participantes podiam decidir se preferiam ser identificadas quando citadas ou não. Se elas preferirem não ser citadas, seria utilizado um sistema de código em vez dos nomes. Quase todas as entrevistadas concordaram com o uso da transcrição da entrevista. Em dois casos, elas levantaram uma preocupação com o uso de discurso coloquial e pediram para corrigir alguns termos e o tom informal. Em geral, muitas também aproveitaram a oportunidade para reforçar a relevância da pesquisa e reconhecer o caráter inovador "de tipos tão diferentes de relatos históricos e dentro de um tema de pesquisa sobre gênero feminino, abrindo um caminho para uma pesquisa diferenciada". A única que não respondeu a esta mensagem teve sua entrevista incluída na análise uma vez que entendi o consentimento formal como importante, mas não obrigatório, dado que tive o consentimento implícito.

A etapa final abrangeu a análise dos dados seguindo a estrutura teórica escolhida na revisão da literatura. Com base nas transcrições das entrevistas, as trajetórias individuais das professoras titulares foram agregadas em pontos convergentes e divergentes, o que me permitiu 1) identificar as motivações que tinham para seguir uma carreira acadêmica - os impulsionadores, 2) identificar as barreiras que encontraram em suas trajetórias e, 3) determinar como conceitualizam seu sucesso.

Dadas as limitações em termos da extensão do artigo (limite de palavras) e considerando sua relevância, é dada mais ênfase à análise da última categoria, a conceitualização do sucesso. Como afirmou Van Maanen (1998, p. xxv) "existem provavelmente regras para escrever um artigo de pesquisa qualitativa persuasivo, memorável e publicável, mas, fique confirmado, ninguém sabe quais

são". É importante ressaltar que, na análise e discussão, buscou-se um relato mais interpretativo, começando com uma colagem dos trechos das entrevistas, como forma de preservar a voz e a experiência das mulheres que participaram da pesquisa.

4. Análise e discussão

No contexto desta pesquisa, as barreiras são obstáculos que obstruem o caminho e dificultam a caminhada, impedindo o movimento ou acesso, e provocando o adiamento de planos, abdições e sacrifícios. Por outro lado, os impulsionadores abrem o caminho e impulsionam essas mulheres em direções às vezes nem antecipadas ou desejadas. Eles são como trampolins ou estilingues, provocando uma aceleração da caminhada, abrindo oportunidades, apoios. Identificar impulsionadores e barreiras é de alguma forma uma abordagem diferente, mas ainda inspirada na idéia de teto de vidro, ou paredes de vidro, ou penhascos de vidro, portanto, baseada na identificação de fatores que funcionam como barreiras e afetam a entrada, permanência e avanço das mulheres no meio acadêmico. Aqui, estou acrescentando a idéia de impulsionadores que podem compensar ou contrabalançar o efeito das barreiras.

4.1 Decisão de seguir uma carreira acadêmica

As razões e motivações para seguir uma carreira acadêmica refletem muitas situações e contextos diversos. Para uma das entrevistadas, foi o efeito da necessidade de recursos financeiros, enquanto frequentava os programas de mestrado e doutorado, e da dificuldade de conciliar com seu trabalho em uma empresa. Assim, a entrada na academia fez parte de um processo gradual, no qual a atividade docente não era mais secundária e adquiriu uma posição central. Era também uma consequência da percepção de que o trabalho acadêmico trazia a possibilidade de treinar, ajudar, colaborar e integrar as pessoas. Ela afirma que

Ministrar aula foi uma necessidade financeira, no início. Depois que eu larguei o trabalho em empresa, e passei a atuar só ministrando aula, eu terminei o mestrado. Depois, pensei que o doutorado já estava lá, tão curto: Por que não fazer? Fiz o doutorado já ciente de que me dedicaria a vida acadêmica. [O que me levou a me identificar] é a questão de ensinar, a questão de capacitar as pessoas, tentar levar conhecimento, caminhos

alternativos àquelas pessoas que estão buscando. [...] E não é só ensinar, mas também, ajudar. Colaborar mesmo, não vou colaborar só com o estudante que está ali naquele período, mas com todas as pessoas que estão em volta. [L4]

Esta aspiração de contribuir aparece no discurso de outra entrevistada, que também tinha experiência profissional prévia em empresas privadas antes de iniciar sua carreira acadêmica, além da compreensão da necessidade de sacrifício financeiro, cumprindo assim o binômio abdicção - aprendizagem de vida longa.

[...] Entender que a vida acadêmica requer o aprofundamento dos seus estudos e abdicar, essas são as coisas que você tem que fazer. E eu prefiro ser feliz do que correr atrás de ganhos materiais. Então se der para conciliar as duas coisas, ótimo, mas lidar e contribuir para a formação de pessoas, acho que isso é o que mais me estimula e motiva. [L1]

Foi exatamente esta percepção de ter uma pequena retribuição financeira que adiou a idéia de seguir uma carreira acadêmica para outra entrevistada. No entanto, quando ela cursava de um programa de especialização, durante as apresentações e seminários que dava nas aulas, ela se viu como professora.

Então foi bastante interessante perceber que podia ser legal dar aula. Eu me via dando aula e os meus colegas começaram a dizer: "Você poderia dar aula". Eu comecei a dar aula para os meus colegas, os que tinham dificuldade, um dava aula pro outro. [...] Saiu um concurso e um professor me falou: "Você fala de Teoria da Contabilidade" – eu gosto muito de Teoria da Contabilidade – "Você estuda esse assunto. Vai ter um concurso. Por que você não faz [o concurso]?". [L2]

Finalmente, a limitação da vida profissional em uma empresa, onde tudo está pronto e pouco resta a fazer, e o questionamento de sua condição para conciliar atividades profissionais e de ensino foram os fatores que levaram outras das entrevistadas à decisão de dedicar-se totalmente à vida acadêmica. Mais uma vez, parece o reconhecimento de que um sacrifício financeiro teria que ser feito.

Eu estava na época como [cargo] da [empresa] e trabalhava manhã, tarde e noite. E me fazia falta algo além do dia-a-dia. E aí foi quando eu comecei a trabalhar duas noites no magistério superior, no ensino superior. Em seguida veio uma cobrança na empresa: "Você não está mais se dedicando como estava. O que está acontecendo? Você não está tão satisfeita?".

Isso foi importante. E aí, na sequência, na empresa me transferiram de unidade e eu pesei efetivamente o que eu queria: "Se eu quero academia, por que eu vou aceitar essa transferência, se eu mal estou me inserindo no meio acadêmico?". A instituição onde eu me inseri foi a [nome da instituição], [cidade], [estado], onde a gente tinha um propósito de reestruturar o curso, que era uma passagem dos docentes que vinham de [capital do estado] para a instituição, ou seja, [professores] que vinham à noite e voltavam na mesma noite. Portanto, era um momento importante, mas era preciso ter pessoas que assumissem o curso. E aí eu fiz a escolha entre a academia e a vida empresarial. [...] Só que eu tive um tempo para me preparar financeiramente. E financeiramente é uma situação bastante difícil porque eu reduzi a um quarto meu salário na academia. Mas a cobrança, a inquietação que eu tinha internamente não me permitia continuar da forma como eu estava. Vem muito pronto numa [empresa], você tem regras prontas, você não participa da elaboração das regras. Eu achava que aquilo era ruim para mim. Eu era uma cumpridora, concordando ou não. E na academia tinha todo outro espaço de criação. Uma autonomia. E acho que o desafio da construção, porque eu estava numa instituição em que tudo estava por ser feito. [L3]

4.2 Barreiras e impulsionadores

Ao entrar na carreira acadêmica, essas mulheres enfrentaram muitas barreiras e desafios. A referência a um ambiente predominantemente masculino na área era uma constante, embora a percepção dos desafios implícitos por aquela situação fosse bastante particular. Os desafios chegaram a um ponto em que elas puderam entrar em conflito com o reconhecido estereótipo profissional de contabilidade.

Você vê que, historicamente, a nossa profissão é mais masculina. Acho que está mudando a partir de agora. Mas, historicamente, sempre foi predominantemente masculina. E, acho que, por causa da nossa cultura, o machismo predominava. E, às vezes, quando eu dizia que fazia Contabilidade, as pessoas olhavam muito assustadas para mim e diziam: "Você não tem nenhuma característica das pessoas que fazem Contabilidade". [L1]

Em outro momento, elas levaram a ambientes de trabalho quase totalmente formados por homens, com líderes e estudantes masculinos, fazendo com que essas mulheres fossem "ensanduichadas" entre elas.

... Então, na [nome da instituição], no mestrado eu entrei e só tinha homens e durante muito tempo eu trabalhei só com homens. [...] Os cargos de ponta são masculinos. Pela primeira vez nós temos uma vice-reitora. [...] E,

mesmo em relação aos alunos de doutorado, nós temos, e mesmo no mestrado, nós temos mais homens do que mulheres. [L3]

Esses ambientes levaram a situações em que as entrevistadas eram freqüentemente as únicas mulheres em uma reunião. Nessas ocasiões, não concordar com o grupo implicava em ter que passar por todo um processo de planejamento prévio, preparação e posicionamento devido à dificuldade de ter voz e de ter a oportunidade de falar.

[...] quando eu não concordo com alguma coisa – todos nossos outros coordenadores de programas são homens, eu era a única mulher do grupo. E nós tínhamos reuniões mensais com o pró-reitor de pesquisa. Eu entendia que eu tinha que ir bem calçada para a reunião, [então] eu já lia o que seria discutido. Enfim, porque, depois que eu falava, a volta era difícil. Ou seja, no grupo, você é ouvido uma vez. O homem pode voltar, aí [eles] se impõem pela voz. Eles se impõem de alguma forma. Eles interferem. A gente é muito respeitosa enquanto mulher, agora o outro está falando, e aí não chega sua vez. Então, quando é a sua vez, use-a bem, porque você pode não ter uma próxima vez. [L3]

Em outro discurso, circunstâncias especiais pareciam determinar climas respeitosos e ambientes acolhedores, como o fato de liderar um grupo de professores mais jovens ou iniciar um projeto com esse grupo.

Eu acho que eu não senti diferença porque boa parcela dos docentes eram mais novos. Embora não houvesse muitas mulheres em nosso departamento - naquela época, quase todas eram homens. [L4]

Então, na primeira instituição que eu trabalhei foi interessante porque a gente estava construindo. E quando a gente constrói, a gente não tem estrelas, a gente se abraça e trabalha por uma causa. É uma realidade. E aí eu acho que foi muito bacana, a gente foi aprendendo um com o outro, a gente foi idealizando situações, a gente foi batalhando cada situação. [L3]

Apesar de tudo isso, é um ambiente reconhecido como tendo uma dinâmica muito particular, com códigos e cerimônias especiais que implicam a possibilidade de uma inserção e socialização diferenciada. É o *old boys club*.

Assim, tecnicamente não, porque eu vejo todos como profissionais. Mas tem um ambiente diferente. Você

estar num grupo de mulheres, os temas de conversas vão ser distintos de um grupo de homens. Então, você aprende a lidar com mais coisas que você não gostaria, por exemplo, tipo de conversas: "Você gosta de futebol?" "Não, não gosto de futebol." Todo homem conversa de futebol. Acho que isso, dentro dos seus limites. Eu nunca enfrentei nesses grupos desrespeito, sempre me respeitaram. Mas assuntos masculinos são assuntos masculinos. [L4]

Acho que outro aspecto que eu tive que aprender a lidar, a brevidade das discussões. Os homens não têm paciência para [reuniões longas] ... Você tem que ser muito objetiva. Você vai numa reunião, você tem que levar: "É isso. Pensei isso. E está em discussão isso". Podem surgir outras ideias, mas se você for sem nada... [L3]

Às vezes, a participação neste "clube" implica em entender que o mesmo código ou regra não se aplica necessariamente a duas pessoas distintas. Atitudes idênticas poderiam ser interpretadas de maneiras muito particulares.

Eu noto assim, quando você se impõe, quando você usa sua autoridade em algum momento, é entendido como uma TPM [tensão pré-menstrual] e não como uma atitude normal de um profissional que não concorda com aquela situação. Eu ainda noto isso. Acho que esse preconceito ainda existe. Quer dizer, um homem pode ter um "piti" a qualquer momento. Uma mulher, se ela tem, é uma consequência do ciclo menstrual dela e não de um ser humano que em algum momento não concorda com algo. Isso eu vejo. [L3]

Também implica, ainda, um certo código de vestimenta para evitar diferenciação e facilitar a inclusão no grupo, para ser tratado como iguais.

Uma outra coisa que, eu acho que ainda é forte, o modo de se vestir te insere melhor ou pior no grupo. O modo de vestir muito feminino te destoa do grupo. A partir do momento que você se veste muito próximo deles, essa diferença não aparece. Quer dizer, parece que você tem que se vestir de acordo com a tribo para ter respeito e o mesmo valor. [...] Então, acho que esse cuidado [deve ser tomado]. Dependendo da reunião que eu ia, eu me vestia muito próxima da tribo para eu trabalhar. Quer dizer, portanto, eu fico de igual para igual. Não me atrevo a usar uma saia numa reunião onde eu vou ter predominantemente o gênero masculino. [L3]

O ambiente inóspito também é apontado por Silva (2016, 2019) ao pesquisar a experiência das mulheres negras em instituições de ensino superior. Com base nisso, ela propõe o conceito de tetos de vitrais (Silva, 2016), no

qual gênero e raça se cruzam para reforçar as barreiras para o avanço da mulher. Por isso, e adicionalmente, ela aponta para a necessidade de persistência e crença no próprio projeto (Silva, 2019) como uma forma de contornar esses obstáculos, que levam ao adiamento de planos, abdicação e sacrifícios.

Na direção oposta, vestir-se como um homem é uma estratégia usada para dar visibilidade às questões das mulheres e para conscientizar que existe um nível de profissionalismo que precisa ser respeitado.

Na condição de mulher, eu sempre tive esse cuidado. Então o pessoal fala: "Por que você se veste como homem?". Exatamente para colocar uma visibilidade de que precisa ter um olhar diferente à mulher. Até nesse processo, quando nós começamos, que de vez em quando saia um comentário de que: "Poxa, ela é bonita!". Tive que dar uma cortada. Tem que entender que tem um profissionalismo ali, porque senão... [L2]

E depois vem o desafio adicional de conciliar a carreira acadêmica com a vida familiar, com ter filhos. Há demasiadas placas girando no ar para ser equilibrado, em paralelo com o entendimento de que há um papel único de maternidade que precisa ser atendido.

Na vida particular, mãe é uma coisa insubstituível. Você pode ter um marido excelente, mas o papel de mãe é feito pela mãe. Então, participar de eventos que exijam a ausência é uma coisa muito complicada. Quando dá para fazer, não é tão tranquilo. Embora meu filho e meu marido sejam muito compreensivos, acho que a conciliação bastante complexa. Agora observando o contexto de uma forma geral, em todo esse trajeto, 90% dos meus colegas eram do sexo masculino. As poucas mulheres com quem eu conversei, tinham problemas semelhantes aos meus, quanto a ter que se dividir entre a vida profissional, a vida acadêmica e pessoal. A dificuldade de se dividir entre empresa e docência... que também acabou virando mais docência. Acho que é isso. [L4]

A questão levantada encontra ressonância no conflito trabalho-vida, como proposto por Nganga et al. (2021), ao analisar as trajetórias de alunas de doutorado. Outro ponto a refletir é o papel social atribuído às mulheres e aqui reproduzido como "mãe é uma coisa insubstituível". Por esta razão, o movimento dos *Parent in Science* está defendendo ter a maternidade registrada no CV Lattes e considerada na posse e promoção (Staniscuaski et al. , 2021). É urgente, como proposto pelas autoras, que "as

agências de financiamento e as universidades considerem a licença maternidade como uma interrupção de carreira e criem estratégias para contornar seu efeito negativo nas avaliações da produtividade dos pesquisadores" (Staniscuaski et al. , 2021, p. 1). A avaliação do que é chamado de "penalidade de maternidade (paternidade)" será então melhorada, uma vez que as informações estejam disponíveis e devidamente levadas em conta.

4.3 Chegando ao topo

Este tópico foi inspirado pela resposta de uma entrevistada quando questionada sobre seu primeiro pensamento após ter sido declarada professora titular. Ela concluiu sua reflexão sobre aquele momento dizendo que era o reconhecimento pelos pares, um momento de coroação e acrescentou, no final, quando se perguntou sobre seu próximo objetivo: "Tem que haver outro [objetivo], eu estou procurando [por ele]". Ao que eu respondi: "Mas este é o topo, eu não sei para onde você pode ir a partir daí". As palavras exatas com as quais ela me respondeu foram: "É, mas este topo chegou cedo demais, não é tão alto, preciso de outra coisa, preciso de algo mais" [L4].

Esta foi a tônica que encontrei nas mulheres que entrevistei e que chegaram ao topo. Elas tiveram o impulso da busca permanente por desafios e por atender chamadas, sejam elas de instituições, como de outros organismos, ou da área. Em tudo o que elas disseram, pude perceber um senso de propriedade e responsabilidade. Eles se apresentaram como uma parte ativa no processo de superação dos desafios.

Em paralelo, elas ofereceram conselhos para que essas mulheres viessem. O primeiro conselho foi sobre a necessidade de refletir sobre o significado de ser uma educadora, de educar. O segundo conselho era sobre a importância de ter paixão pelo que se faz e por fazê-lo com excelência. O terceiro conselho foi sobre o respeito a seus próprios valores. E o último conselho foi manter sua referência, a base que vem de sua família, que será seu apoio em todas as situações que você enfrentará durante sua vida.

4.4 (De)limitações

Os resultados desta pesquisa estão vinculados à área a que se refere e às pessoas que dela participam. Resultados diversos poderiam ter sido alcançados se fossem incluídos

mais casos como, por exemplo, professoras associadas ou professoras que trabalham em instituições privadas de ensino superior. A pesquisa também foi realizada no Brasil, um país que possui um contexto sócio-econômico e cultural específico. E mais ainda, ao considerar um país imenso como o Brasil, devemos reconhecer que temos muitos "Brasis", com culturas regionais bastante distintas. E devemos considerar que as mulheres que participaram desta pesquisa vieram de apenas três das cinco regiões que o Brasil possui, e de apenas três estados. Considerando as entrevistadas de outros estados e regiões poderia levar a perspectivas muito diversas e a lições significativas a serem aprendidas. Além disso, só foram entrevistadas mulheres professoras titulares. Embora eu possa afirmar que as motivações, os impulsionadores, as barreiras e as expectativas podem estar relacionadas à sua condição, não posso afirmar que os homens também não as compartilham parcial ou totalmente. Somente entrevistando mulheres e homens eu poderia ter o contrafactual que me permitiria afirmar quais são os desafios, barreiras e impulsionadores que pertencem exclusivamente à "feminilidade". É relevante considerar as experiências, opiniões e percepções das entrevistadas e saber mais sobre os pontos de vista de cada pessoa. Entretanto, um maior número de entrevistadas poderia levar a uma possibilidade mais ampla de comparação e contraste e poderia resultar em uma identificação mais forte de potenciais convergências ou divergências nas respostas. Sendo apoiada por apenas quatro entrevistas, a análise poderia ser fortemente influenciada em relação às opiniões e percepções de uma única pessoa. Finalmente, entrevistar apenas professoras titulares significa falar apenas com aquelas que são bem-sucedidas. Um quadro muito diferente poderia surgir em uma pesquisa com mulheres que, de alguma forma, "ficaram à beira da estrada".

4.5 Janelas e Espelhos

Emily Style (1996) escreveu um texto poderoso chamando a atenção para a necessidade do currículo funcionar tanto como janela quanto como espelho, para que possa refletir e revelar com mais precisão tanto um mundo multicultural quanto de descendentes elas mesmas. Ela afirma que "se a estudante é entendida como ocupando uma moradia de si mesma, a educação precisa permitir à estudante olhar através das molduras da janela para

ver as realidades de outras e em espelhos para ver sua própria realidade refletida" (Style, 1996, p. 35). Como nosso gênero é construído socialmente (Scott, 1995), e também é performado em um dado contexto social (Butler, 2006), tentando integrar uma visão masculina nesta pesquisa, pedi a um colega de outra área de conhecimento para lê-la e comentá-la. Ele levantou alguns pontos principalmente ao ler os resultados. Decidi reproduzir todos os comentários, exatamente da forma como ele os escreveu, acrescentando uma breve descrição para esclarecer a que trecho ele se referia:

- (1) Ser a única mulher em uma reunião: "Concordo que em um cenário onde o 'machismo' domina, as mulheres terão dificuldade de ter sua voz ouvida. Entretanto, o que você descreve aqui soa como um problema que tanto homens quanto mulheres enfrentam."
- (2) Quando atitudes idênticas podem ser interpretadas de maneiras muito particulares: "Independentemente do sexo, não é fácil ir contra a multidão. Parece que a comunidade da qual ela faz parte ou é muito sectária em favor dos homens, ou sua percepção das questões interpessoais é tendenciosa em relação a um conflito de gênero."
- (3) Seguindo um código de vestimenta para evitar diferenciação e facilitar a inclusão no grupo: "Parece isto funciona também para os homens. Por outro lado, meu palpite seria que as mulheres poderiam ter mais flexibilidade em vestuário nas reuniões formais. Concordo que a tradição do vestuário pode ser horrível. Só não está claro para mim como isto se associou a uma questão de gênero."

5. Considerações Finais

Com base nas transcrições das entrevistas, as trajetórias individuais das professoras titulares foram agregadas em pontos convergentes e divergentes, o que me permitiu 1) identificar as motivações que tinham para seguir uma carreira acadêmica - os impulsionadores ou compensações, 2) identificar as barreiras que encontraram em suas trajetórias - os custos. Na mesma medida, poderíamos argumentar que minhas entrevistadas são bem-sucedidas ao considerar a categoria objetiva de sucesso, examinando profundamente as barreiras e os impulsionadores que enfrentaram durante a caminhada, pudemos perceber o custo que pagaram para alcançar o topo e as compensações que receberam e que tornam possível ridin' down the highway.

O principal objetivo desta pesquisa foi examinar a trajetória de egressas que hoje são professoras titulares

sob diferentes perspectivas: compreender sua decisão de cursar programas de pós-graduação, sua motivação para ingressar na academia e a progressão de suas carreiras.

Com base em suas trajetórias, procurei identificar pontos convergentes e divergentes que me permitiram inferir forças que fomentam e dificultam suas carreiras, forças que chamei de barreiras e impulsionadores. Atrás dessas barreiras e impulsionadores, acreditei que poderíamos encontrar evidências de fatores intervenientes que poderiam ajudar a compreender a presença, permanência e a progressão para posições-chave das mulheres na academia de contabilidade no Brasil.

Por um lado, eu tentei identificar como eles superaram as barreiras. Por outro lado, também era importante conhecer os impulsionadores que encontraram que as ajudaram a ter sucesso em suas carreiras. O sucesso foi definido como a obtenção da titularidade. Assim, usei um critério objetivo de sucesso da tipologia da Hoskins, "realização ou atingimento de um objetivo ou meta pré-definidos" e relacionado "ao atingimento de realizações geralmente reconhecidas como promoção" (p. 17). Além disso, propus a idéia de sucesso parcial, considerando que alcançar o sucesso acadêmico objetivo implica em falhas, inconvenientes ou conseqüências negativas em outros domínios da vida das mulheres. As barreiras que identifiquei com base em suas falas foram:

Estereótipos profissionais. A profissão tem sido historicamente masculina, dominada pelos homens. As mulheres não correspondem ao estereótipo ou à imagem profissional.

Ambiente de trabalho. Participando de uma área dominada por homens, essas mulheres relataram um ambiente de trabalho quase totalmente formado por homens e até mesmo sendo ensanduchadas entre líderes e estudantes homens.

Oportunidade de falar e ser ouvida. A sub-representação das mulheres na academia de contabilidade fez com que muitas vezes elas fossem as únicas mulheres em uma reunião e encontrassem dificuldades em apresentar suas opiniões, em ter uma voz e em ter a oportunidade de falar.

Old boys' club. O ambiente dominado pelos homens foi reconhecido como tendo uma dinâmica muito particular - códigos e cerimônias especiais, comportamentos sociais, códigos de vestuário, expectativas que diferem entre homens e mulheres - e aos quais elas tiveram que se

adaptar ou superar.

Profissionalismo. Ser considerado como uma profissional pode implicar a adoção de estratégias relacionadas ao código de vestuário ou preparação prévia para reuniões, como forma de garantir ser ouvida ou ser respeitada.

Dificuldades para equilibrar a vida pessoal, familiar e profissional. Às vezes há "demasiados pratos girando no ar" e um entendimento de que as mulheres carregam o papel único da maternidade. E este ponto tem sido enfatizado desde a afirmação de Alice Rossi, em 1965. O resultado pode acabar sendo que "as mulheres ainda não podem ter tudo" (Slaughter, 2012). Portanto, podemos concluir que muitas mulheres têm lutado para encontrar seus caminhos e ainda sentem que são peixes fora d'água sendo julgadas pelos padrões dos habitantes da terra.

Como impulsionadores, trampolins ou estilingues que abriam o caminho e impulsionavam aquelas mulheres em direções às vezes nem esperadas ou desejadas, elas relataram:

Circunstâncias especiais. Circunstâncias especiais, como liderar um grupo mais jovem ou iniciar um novo projeto pareciam determinar climas respeitosos e ambientes acolhedores.

Natureza do trabalho. A sensação de que o trabalho acadêmico traz oportunidade de treinar, colaborar e se conectar com as pessoas.

Descobrir uma nova vocação, talento e habilidades. As razões e motivações para seguir uma carreira acadêmica foram diversas e ocorreram em situações muito distintas, desde uma necessidade financeira ao fazer o doutorado até um convite para ensinar ou para iniciar um novo projeto em uma instituição. Uma vez na academia, para todas elas, ser um corpo docente tornou-se central.

Ambiente desafiador. Participar de uma instituição onde se pode contribuir, pode-se criar em vez de apenas seguir normas e regras, pode justificar por que elas aceitam muitos sacrifícios.

As trajetórias das quatro professoras, relatadas por algumas delas, poderiam aumentar a conscientização sobre como elas conseguiram alcançar a primeira posição em sua carreira. Nossa reflexão sobre o custo que elas pagaram, as barreiras que enfrentaram, os impulsionadores dos quais se beneficiam, apoiaria o desenvolvimento de ações e políticas para atrair e manter

mulheres.

Implicações para a prática

Este estudo pretende contribuir para a melhoria deste cenário, identificando e abordando políticas e ações específicas que possam ajudar a mudar a situação atual, marcada pelo baixo nível de participação das mulheres. Os resultados também podem contribuir para a análise da situação da mulher na universidade em outras áreas do conhecimento, particularmente aquelas relacionadas aos negócios, bem como para fomentar outros estudos.

Referências

- Andrade, R. O. (2018). Maternidade no currículo: projeto de pesquisadoras estima impacto das atividades como mãe na carreira científica. *Revista FAPESP*, 269, 87-90.
- Austin, A. E. (2002). Preparing the Next Generation of Faculty Preparing Graduate School as Socialization to Academic Career. *The Journal of Higher Education*, 73(1), 94–122. <https://doi.org/10.1353/jhe.2002.0001>
- Blay, E. A., & Lang, A. B. D. S. G. (2004). Mulheres na USP: horizontes que se abrem. Editora Humanitas.
- Butler, J. (1988). Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory. *Theatre Journal*, 40(4), 519-531. <http://www.jstor.org/stable/3207893>
- Casa Nova, S. P. C. (2014). Contabilidade das mulheres na universidade brasileira: lucros e perdas, ingresso e permanência (*The bottom line for women in Brazilian universities: gains and losses, entry and tenure*). Tese de Livre Docência, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo. <https://doi.org/10.11606/T.12.2018.tde-06022018-173811>
- CFC (Conselho Federal de Contabilidade). (2014). *Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero*. Retrieved from <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES - Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel). (2012).
- De Kleijn, M, Jayabalasingham, B, Falk-Krzesinski, HJ, Collins, T, Kuiper-Hoyng, L, Cingolani, I, Zhang, J, Roberge, G, et al (March, 2020). *The Researcher Journey Through a Gender Lens: An Examination of Research Participation, Career Progression and Perceptions Across the Globe*. Elsevier. www.elsevier.com/gender-report
- Dyke, Lorraine S., & Murphy, Steven A. (2006). How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men. *Sex Roles*, 55 (5-6), 357-371. <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9091-2>
- Emerald Publishing. (2022). Breaking the bias for women in academia: Our global survey shows women face significant challenges when it comes to gender equality. <https://www.emeraldgrouppublishing.com/breaking-bias-women-academia>
- Etzkowitz, H., Kemelgor, C., Neuschatz, M., Uzzi, B., & Alonzo, J. (1994). The paradox of critical mass for women in science. *Science (New York, N.Y.)*, 266 (5182), 51–4. <https://doi.org/10.1126/science.7939644>
- Gall, M. D., Borg, W. R., & Gall, J. P. (2007). Educational research: An introduction. Longman Publishing.
- Hart, J. (2006). Women and Feminism in Higher Scholarship: An Analysis Education of Three Core Journals. *The Journal of Higher Education*, 77 (1), 40–61. <https://doi.org/10.1080/00221546.2006.11778918>
- Hart, J., & Fellabaum, J. (2008). Analyzing campus climate studies: Seeking to define and understand. *Journal of Diversity in Higher Education*, 1 (4), 222–234. <https://doi.org/10.1037/a0013627>
- Haynes, K. (2008). (Re) figuring accounting and maternal bodies: the gendered embodiment of accounting professionals. *Accounting, Organizations and Society*, 33(4-5), 328-348. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2007.04.003>
- Hoskins, K. (2010, April). The price of success? The experiences of three senior working class female academics in the UK. *Women's Studies International Forum*. 33 (2), 134-140. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2009.12.003>
- Hoskins, K. (2012). *Women and success: professors in the UK academy*. Trentham Books.
- Jackson, J. F. L., & O'Callaghan, E. M. (2009). What Do We Know About Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research. *Research in Higher Education*, 50 (5), 460–482. <https://doi.org/10.1007/s11162-009-9128-9>
- Kelly, E. L. (2006). Managing flexible work arrangements in US organizations: formalized discretion or “a right to ask.” *Socio-Economic Review*, 4 (3), 379–416. <https://doi.org/10.1093/ser/mwl001>
- Kezar, A. & Lester, J. (2009). Leadership in a World of Divided Feminism. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 1 (1), 51–75. <https://doi.org/10.2202/1940-7890.1004>
- Kohlstedt, S. G. (1978). In from the Periphery: American Women in Science, 1830-1880. *Signs*, 4 (1), 81–96

- Lehman, C. (1992). "Herstory" in accounting: The first eighty years. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3-4), 261-285. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(92\)90024-M](https://doi.org/10.1016/0361-3682(92)90024-M)
- Lehman, C. (2012). We've come a long way! Maybe! Reimagining gender and accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 25(2), 256-294. <https://doi.org/10.1108/09513571211198764>
- Luttrell, W. (ed.). (2010). *Qualitative educational research: readings in reflexive methodology and transformative practice*. Routledge, Taylor & Francis Group.
- Mavin, S. & Bryan, P. (2002) Academic women in the UK: Mainstreaming our experiences and networking for action. *Gender and Education*, 14(3), 235–250. <https://doi.org/10.1080/0954025022000010703>
- Nganga, C. S. N., Gouveia, W. M. & Casa Nova, S. P. C. (2018). Unchanging element in a changing world? Women in accounting academy. *Congresso USP de Controladoria e Contabilidade*, 18, São Paulo, São Paulo. <https://congressousp.fipecafi.org/anais/18UspInternational/ArtigosDownload/957.pdf>
- Nganga, C. S. N., Casa Nova, S. P. C., Silva, S. M. C., & Lima, J. P. R. (2021). *Há tanta vida lá fora! Work-life Conflict, Mulheres e Pós-Graduação em Contabilidade*. Anais do XLV Encontro da ANPAD - EnANPAD 2021, On-line, 4-8 out.
- Nüsslein-Volhard, C. (2008). Women in science — passion and prejudice. *Current Biology*, 11 March, 18(5): R185-R187. <https://doi.org/10.1016/j.cub.2008.01.052>
- Parent in Science (2018). *Um estudo detalhado sobre o impacto da maternidade na carreira científica das mulheres brasileiras*. I Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência, Porto Alegre, RS.
- Park, S. M. (1996). Research, Teaching, and Service: Why Shouldn't Women's Work Count? *The Journal of Higher Education*, 67(1), 46–84. <https://doi.org/10.2307/2943903>
- Pierro, B. (2013). Territórios femininos: pesquisa mostra que mulheres já publica mais artigos, mas avanço é lento em algumas áreas em posições de maior prestígio. *Pesquisa FAPESP*, Outubro, 212: 32-35. <https://revistapesquisa.fapesp.br/territorios-femininos/>
- Ropers-Huilman, R., & Winters, K. T. (2011). Feminist Research in Higher Education. *The Journal of Higher Education*, 82(6), 667–690. <https://doi.org/10.1353/jhe.2011.0035>
- Rossi, A. S. (1965). Women in Science: Why So Few?: Social and psychological influences restrict women's choice and pursuit of careers in science. *Science (New York, N.Y.)*, 148(3674), 1196–202. <https://doi.org/10.1126/science.148.3674.1196>
- Sandberg, S. (2013). *Lean In: women, work, and the will to lead* (with Nell Scovell). Alfred A. Knopf.
- Scott, J. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & realidade*, 20(2). <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>
- Silva, S. M. C. (2016). Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil. Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo. <https://doi.org/10.11606/T.12.2016.tde-03082016-111152>
- Silva, S. M. C. (2019). Nenhum Saber a Menos!. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 14(4), 120-124. https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v14i4.31348
- Slaughter, A. Can't Have, W. W. S. (2012, July/August). *The Atlantic Monthly*.
- Staniscuaski, F., Zandonà, E., Reichert, F., Soletti, R. C., Oliveira, L. D., Ricachenevsky, F. K., ... & Mello-Carpes, P. B. (2021). Maternity in the Brazilian CV Lattes: when will it become a reality?. *Anais da Academia Brasileira de Ciências*, 93. <https://doi.org/10.1590/0001-3765202120201370>
- Style, E. (1996). Curriculum as window and mirror. *Social science record*, 33(2), 21-28.
- West, J. D., Jacquet, J., King, M. M., Correll, S. J., & Bergstrom, C. T. (2013). The role of gender in scholarly authorship. *PloS one*, 8(7), e66212. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0066212>
- Van Maanen, J. (1998). *Qualitative studies of organizations* (Vol. 1). Sage. 169. <https://doi.org/10.3390/jrfm14040169>.

Diferentes versões desse artigo foram apresentadas e discutidas anteriormente nos seguintes congressos, nacionais e internacionais: AAA Annual Meeting 2015, XV Congresso USP de Controladoria e Contabilidade, XXXIX EnANPAD 2015, 6th International Women and Business Conference, Congresso Anpcont 2020. No Congresso Anpcont recebeu a premiação de melhor trabalho da área TEC.

Essa pesquisa foi desenvolvida durante o período de pesquisa de pós-doutorado no College of Education and Human Development, da University of Minnesota, no período de 2014-2015, que recebeu o apoio financeiro da CAPES. Também se beneficiou do apoio financeiro da Pró-Reitoria de Pós-Graduação da Universidade de São Paulo. É um artigo originado da tese "Contabilidade das mulheres na universidade brasileira: lucros e perdas, ingresso e permanência" apresentada à Universidade de São Paulo para obtenção da Livre-Docência em Educação Contábil.

Agradecimentos: Agradeço à professora Rebecca Ropers e ao professor Alexandre Ardichvili por sua supervisão durante o período de pós-doutorado. Essa pesquisa foi apresentada em diferentes ocasiões, em eventos e encontros organizados pelas seguintes universidades: University of Minnesota, Universidad Nacional de Colombia, Universidade Federal de Uberlândia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Universidad Luis Amigo e Université Laval. Em todas essas ocasiões recebeu sugestões, compartilhamento de vivências e apoio que fez com que hoje fosse possível submetê-lo a uma revista. Agradeço a essa rede de apoio e de resistência. Por outro lado, também recebeu críticas que tentaram questionar seu valor acadêmico e científico. Para esses últimos, uma palavra: seguimos.