

**GÊNERO E O AMBIENTE ACADÊMICO CONTÁBIL: PERCEPÇÕES DE
DOCENTES E DE DISCENTES SOBRE A TRAJETÓRIA DAS MULHERES****GENDER AND THE ACADEMIC ACCOUNTING ENVIRONMENT: PERCEPTIONS
OF PROFESSORS AND STUDENTS ABOUT A WOMEN'S TRAJECTORY****GÉNERO Y EL ENTORNO ACADÉMICO CONTABLE: PERCEPCIONES DE
PROFESORES Y ESTUDIANTES EN EL TRAYECTORIO DE LAS MUJERES****Isis Tamara Alves da Silva**<https://orcid.org/0000-0003-1002-0788>Assistente em Administração na Universidade Federal de Minas Gerais
Mestra em Controladoria e Contabilidade pela Universidade Federal de Minas GeraisE-mail: isistamalves@hotmail.com**Bruna Camargos Avelino**<https://orcid.org/0000-0001-8958-8725>Professora do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade (PPGC/FACE-
UFMG)

Doutora em Controladoria e Contabilidade pela Universidade de São Paulo (FEA/USP)

E-mail: bcavelino@gmail.com**Eduardo Mendes Nascimento**<https://orcid.org/0000-0002-2188-9748>Professor do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade (PPGC/FACE-
UFMG)

Doutor em Controladoria e Contabilidade pela Universidade de São Paulo (FEA/USP)

E-mail: e.mn@uol.com.br**RESUMO**

Este estudo teve como objetivo comparar as percepções de discentes e de docentes sobre a discriminação de gênero no ambiente acadêmico contábil. A amostra analisada foi composta por 314 respondentes que preencheram um questionário eletrônico, entre estudantes e docentes de programas de pós-graduação *stricto sensu* em Contabilidade de Instituições de Ensino públicas do Brasil. Recepcionou-se, ainda, 206 respostas para um campo aberto do questionário, em que cerca de 70% das(os) respondentes apontaram que não presenciaram casos de discriminação de gênero durante a trajetória acadêmica. Alguns relatos, no entanto, retomaram aspectos como: ausência de mulheres em cargos de gestão dentro das universidades; agressividade no trato voltado às mulheres acadêmicas; comentários sexistas como “brincadeiras” e discriminação quanto à orientação sexual. Foi possível perceber a naturalização da desigualdade de gênero e o modo como isto afeta as mulheres e os homens que se fazem alheios ao problema, pois muitos discursos notadamente demonstraram a naturalização destas desigualdades e de seus efeitos danosos. Espera-se, com este estudo,

contribuir com a área ao fornecer material para se pensar em políticas dentro das universidades, estimular diálogos sobre a temática, que ainda é pouco tratada na literatura contábil, além de estimular novas pesquisas para que seus achados atuem como ferramentas de mudança social.

Palavras-chave: Discriminação; Contabilidade; Gênero.

ABSTRACT

This study aimed to compare the perceptions of students and professors about gender discrimination in the academic accounting environment. An analysis sample consisted of 314 respondents who completed an electronic questionnaire, among students and professors of postgraduate programs in the Accounting in Brazil. 206 responses were also received for an open field of the questionnaire, in which about 70% of the respondents pointed out that they did not present cases of gender discrimination during an academic trajectory. Some relationships, however, return to aspects such as: the absence of women in management positions within universities; aggressiveness in dealing with academic women; sexist comments as “jokes” and discrimination regarding sexual orientation. It was possible to perceive the naturalization of gender inequality and the way it affects women and men who cause problems in the problem, as many speeches have demonstrated the naturalization of these inequalities and their effects. We hope to contribute to the area by providing material for thinking about policies within universities, stimulating dialogues on the subject, which is still poorly addressed in accounting literature, in addition to stimulating new research so that its findings act as tools for social change.

Keywords: Discrimination; Accounting; Gender.

RESÚMEN

Este estudio tuvo como objetivo comparar las percepciones de estudiantes y profesores sobre la discriminación de género en el entorno académico contable. La muestra analizada consistió en 314 encuestados que completaron un cuestionario electrónico, entre estudiantes y profesores de programas de posgrado estrictos en la Contabilidad para Instituciones de Educación Pública en Brasil. También se recibieron 206 respuestas para un campo abierto del cuestionario, en el que aproximadamente el 70% de los encuestados señalaron que no habían presenciado casos de discriminación de género durante la trayectoria académica. Sin embargo, algunos informes han abordado aspectos tales como: la ausencia de mujeres en puestos directivos en las universidades; agresividad en el trato con mujeres académicas; comentarios sexistas como "bromas" y discriminación con respecto a la orientación sexual. Fue posible percibir la naturalización de la desigualdad de género y la forma en que afecta a mujeres y hombres que desconocen el problema, ya que muchos discursos han demostrado notablemente la naturalización de estas desigualdades y sus efectos nocivos. Esperamos contribuir al área brindando material para pensar las políticas dentro de las universidades, estimulando los diálogos sobre el tema, aún poco discutido en la literatura contable, además de estimular nuevas investigaciones para que sus hallazgos actúen como herramientas para el cambio social.

Palabras clave: Discriminación; Contabilidad; Género.

1. INTRODUÇÃO

A partir da definição da palavra gênero, abordada inicialmente pelas feministas americanas (SCOTT, 1995), pesquisas foram desenvolvidas com o intuito de analisar as diferenças e as desigualdades percebidas no âmbito da temática do gênero (LOURO, 1997; BRUSCHINI, 2007; CARVALHO NETO, TANURE; ANDRADE, 2010; LIMA *et al.*, 2013; MOTA-SANTOS *et al.*, 2019). Em relação ao mercado de trabalho, um cenário amplamente

observado em trabalhos sobre o tema, os indicadores do mercado brasileiro, em sua maioria, revelam a hierarquia estagnada na qual os homens brancos se concentram no topo e continuam auferindo maior rendimento (IPEA, 2017). Mesmo com os avanços das últimas décadas, o viés de gênero evidencia as barreiras para as mulheres alcançarem o mercado profissional. Isto remete ao conceito de teto de vidro, definido por Silva (2016) como sendo os obstáculos simbólicos, impostos de forma tênue, motivo pelo qual são considerados translúcidos, mas fortes o suficiente para bloquear a ascensão das profissionais aos postos mais altos da hierarquia nas organizações. Ainda, a proporção da população sem renda própria é superior entre as mulheres e a taxa de desocupação feminina também é maior do que a dos homens (IPEA, 2017). De acordo com informações registradas no primeiro trimestre de 2019, o desemprego de longo prazo ainda atinge principalmente as mulheres (IPEA, 2019).

O relatório Global da Defasagem de Gênero 2016, produzido pelo Fórum Econômico Mundial (FEM), revela que pode levar até 170 anos para se alcançar a igualdade econômica entre mulheres e homens, assim como demonstra que os avanços podem ser contidos por efeito dos desequilíbrios nos salários e na atuação no mercado de trabalho (CAPES, 2018).

As assimetrias entre mulheres e homens também foram investigadas pelo Fórum Econômico Mundial (FEM) em áreas como economia, educação, saúde e política. Os dados revelaram que a representação política feminina apresentou pequeno progresso ao longo dos anos de 2006 a 2016 (WORLD ECONOMIC FORUM, 2016). Sobre a vida pública e a representação política no Brasil, em 2017 as mulheres representavam 10,5% dos assentos na câmara dos deputados (IBGE, 2018). Nas eleições municipais de 2020, elas representaram apenas 33,3% do total de candidaturas para prefeita, vice-prefeita ou vereadora (BITTAR, 2020). Em relação à proporção feminina no eleitorado brasileiro, dados estatísticos da Justiça Eleitoral evidenciam que, em 2018, 52% do eleitorado do país era formado por mulheres (TSE, 2028), fornecendo um indicativo de que o número de candidatas e de mulheres eleitas é desproporcional ao número de mulheres politicamente ativas no país.

A desigualdade de gênero destaca-se, também, entre as disparidades encontradas na carreira acadêmica (DIAS; SÁ; MACHADO, 2012). A segregação tanto social quanto política a que as mulheres foram historicamente acometidas desdobrou-se na sua invisibilização, inclusive como agentes da Ciência (LOURO, 1997). Quanto ao percentual de participação das mulheres nos cursos de graduação em Ciências Contábeis, verifica-se que elas constituem a maioria no ensino superior, com 57% das matrículas (INEP, 2019). Segundo dados do último Resumo Técnico Censo da Educação Superior, referente ao ano de 2017, publicado em 2019, o curso de graduação em Ciências Contábeis está entre os 20 maiores cursos em termos de número de matrículas, assim como se encontra entre os 14 cursos em que existe predominância do gênero feminino (INEP, 2019).

No entanto, apesar do aumento no número de mulheres nos cursos de graduação em Ciências Contábeis, em média houve maior participação masculina nos níveis de mestrado e de doutorado nos cursos de Contabilidade no Brasil (BERND; ANZILAGO; BEUREN, 2017). Ou seja, no ambiente acadêmico contábil, a presença das acadêmicas diminui, ao passo que os níveis de educação aumentam: maior número de mulheres na graduação e menor concentração na pós-graduação (NGANGA; GOUVEIA; CASA NOVA, 2018). Para Roos e Gatta (2009), a desigualdade de gênero na academia continua a ser produzida, mesmo quando a discriminação mais evidente reduziu, e isso tem sido mostrado com base nas crenças e atitudes provenientes das interações no ambiente de trabalho acadêmico e do uso de políticas e procedimentos institucionalizados.

Diante do exposto, buscou-se, com este estudo, comparar as percepções de discentes e de docentes sobre a discriminação de gênero no ambiente acadêmico contábil brasileiro. Os relatos levantados nessa pesquisa almejam fornecer material com vistas a se pensar em políticas

dentro das universidades, estimular diálogos sobre a temática, que ainda é pouco tratada na literatura contábil, tanto quanto levantar questões que devem ser objeto de preocupação da Contabilidade como Ciência Social Aplicada, e, igualmente, de outras áreas do conhecimento. Ademais, esse estudo pode contribuir sobremaneira para que novas pesquisas sejam realizadas e seus achados também atuem como ferramentas de mudança social. Refletir e se posicionar sobre o contexto que circunda as mulheres no ambiente universitário é um importante exercício e pode contribuir para o conhecimento desenvolvido na academia, especificamente para a Educação em Contabilidade.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com Schienbinger (2001), por muito tempo o termo gênero esteve associado ao conceito de sexo e de prescrição de comportamentos, carecendo de assimilação dinâmica e multidimensional do significado homem e mulher dentro de cada contexto social. A autora, ao explicar o significado da palavra gênero, traz a explanação de outros termos como mulher, fêmea, feminino e feminista que, apesar das diferenças, geralmente são confundidos. Para tanto, Schienbinger (2001) elucida que uma mulher é uma pessoa em particular; fêmea é uma caracterização biológica; feminino indica comportamentos engendrados às mulheres, que variam de acordo com o local e o tempo histórico; feminista diz respeito a um posicionamento político; já o gênero indica relações de poder entre homens e mulheres. A interpretação de Schienbinger (2001) do vocábulo gênero em referência à relação de poder entre os indivíduos diz muito sobre a desigualdade entre os gêneros tanto dentro quanto fora das organizações.

Segundo Lauretis (1994), o gênero denota uma relação de pertencimento, não representa um indivíduo especificamente, mas uma situação relacional. O conceito delinea-se a partir de formas socialmente construídas, sujeitas a alterações constantes e que não são pré discursivas. Para Silva e Silva (2018, p. 74), a infinidade de abordagens sobre gênero manifesta, usualmente, uma suposta inferioridade fisiológica, moral e intelectual a que as mulheres foram submetidas, projetando uma “representação social de inferioridade física e intelectual em relação aos homens, além de subordinação e opressão”.

A jurista Rebecca Cook, em entrevista concedida à antropóloga Debora Diniz, menciona quatro formas de estereótipos relativos ao gênero: de sexo, sexual, de papel sexual e composto (DINIZ, 2011). Cook esclarece que os estereótipos de sexo generalizam as “capacidades físicas, emocionais e intelectuais de mulheres e homens”, por exemplo, o estereótipo de que os homens possuem maior força física do que as mulheres; os estereótipos sexuais são generalizações quanto à sexualidade dos diferentes gêneros, por exemplo, o estereótipo das mulheres promíscuas e como essa imagem é utilizada no intuito de degradá-las; os estereótipos de papéis sexuais abrangem os “papéis e comportamentos apropriados para mulheres e homens”, relacionados à visão de que as mulheres cuidam da casa, do marido e dos filhos, enquanto os homens provêm o alimento e o sustento da família; os estereótipos compostos, por sua vez, dizem respeito às interseções do gênero junto a “[...] outros traços, como raça, classe, origem, nacionalidade, orientação sexual ou deficiência, para criar estereótipos compostos que impedem a eliminação de todas as formas de discriminação” (DINIZ, 2011, p. 456-457).

Em relação à visão de que as mulheres cuidam da casa, do marido e dos filhos, mencionada por Cook em entrevista a Diniz (2011), as informações da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) reforçam esta questão. Os dados mostram que o *Work-Life Balance*, compreendido como o equilíbrio adequado entre o trabalho e a vida diária, possui variações entre as diferentes culturas, bem como entre os gêneros. As mulheres retornam do trabalho e realizam trabalhos sem remuneração dentro dos lares, assim elas gastam mais tempo (em horas por semana) que seus parceiros nos afazeres domésticos e cuidados com

a família (OCDE, 2016). Em 2018, as mulheres no cenário brasileiro gastaram, em média, 21,3 horas da sua semana com afazeres da casa e com o cuidado de pessoas, quase o dobro em comparação aos homens, que usaram 10,9 horas para as mesmas tarefas. Observando-se a situação dos indivíduos que trabalham fora, a mulher ocupou 8,2 horas a mais em tarefas domésticas do que o homem que também estava no mercado de trabalho (AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS, 2019).

Além de lidarem com a dupla jornada, as mulheres recebem remuneração inferior à dos homens quando inseridas no mercado de trabalho. A partir do Estudo Especial sobre Diferenças no Rendimento do Trabalho de Mulheres e Homens nos Grupos Ocupacionais, baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, levando-se em consideração o grupo etário de 25 a 49 anos de idade, as mulheres auferiram, em média, 79,5% do rendimento de trabalho dos homens em 2018; detiveram a participação de 41,8% no grupo de Diretores e gerentes e o seu rendimento médio correspondeu a 71,3% da quantia recebida pelos homens nessas funções (IBGE, 2019). Em relação aos profissionais das ciências e intelectuais, as mulheres tiveram maior participação (correspondendo a 63,0%), contudo, auferiram 64,8% do rendimento dos homens; nas funções cujo nível de instrução é maior, também se vê rendimentos desiguais, como entre docentes de universidades e do ensino superior, cuja participação de mulheres foi de 49,8% e o rendimento das professoras equivaleu a 82,6% do auferido pelos homens (IBGE, 2019).

Conforme ressalta Yannoulas (2011), a segmentação do mercado de trabalho pode seguir por dois sentidos: o horizontal, em que alguns empregos e atividades são preponderantemente executados por mulheres e o vertical, no qual algumas poucas profissionais ocupam cargos de alto escalão, mesmo que o setor de atividade seja de maioria feminina, como a saúde, a educação, entre outros. Este último aspecto remete ao teto de vidro que, conforme já mencionado, refere-se às barreiras simbólicas que impedem as mulheres de alcançarem maiores cargos e atuam como bloqueios ao avanço feminino (CORRÊA, 2011).

O cenário de naturalização de estereótipos de gênero e de discriminação em relação às mulheres fez com que elas tivessem uma difícil trajetória também no campo da ciência. As mulheres não eram aceitas nas universidades norte-americanas antes da última década do século XIX e ainda na metade do século XX eram desencorajadas a tentar a carreira de docente em áreas específicas do conhecimento (SCHIEBINGER, 2001).

No Brasil, a ciência faz parte da história recente do país, onde existiam poucas instituições científicas até o século XX e a discussão em torno do campo da ciência e da tecnologia ampliou-se no fim dos anos 1960, devido ao planejamento nacional. A participação das mulheres na ciência brasileira expandiu nos anos de 1980 e 1990, reconfigurando o cenário universitário em relação à proporção de mulheres nos cursos de graduação e de pós-graduação (LETA, 2003).

Os dados alusivos ao ano de 2016 da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) mostram que as mulheres possuem maior representatividade na Pós-Graduação brasileira em relação ao número de matriculadas e tituladas em cursos de mestrado e de doutorado: essa diferença está próxima de 19%, em comparação aos homens (CAPES, 2018). No ano de 2017, 53% do corpo discente da pós-graduação no Brasil era composto por mulheres, representando 195 mil discentes mulheres em um universo de 364 mil estudantes (CAPES, 2019). Um levantamento realizado em janeiro de 2019 mostra que as brasileiras compõem 60% do total de bolsistas da CAPES nos programas de pós-graduação no Brasil e no exterior e em programas de formação de professores (CAPES, 2019). Mas, ainda que sejam observados indícios de maioria feminina na pós graduação quando se analisam os estudantes, a predominância entre os docentes das Instituições de Ensino Superior é masculina (CAPES, 2019).

Embora a perspectiva aponte para maior equidade, numerosos desafios persistem, especialmente na ciência e na pós-graduação da área Contábil. Bernd, Anzilago e Beuren (2017), por exemplo, pesquisaram a presença do gênero feminino nos cursos de doutorado, mestrado acadêmico e profissional em Ciências Contábeis credenciados pela CAPES, a partir de dados disponíveis entre os anos de 2010 a 2016. As autoras constataram um percentual de 36% de mulheres matriculadas no mestrado profissional, comparativamente aos homens (64%); no mestrado acadêmico, o número de ingressantes do gênero feminino também foi menor (44%), com diferença percentual de 12% em relação aos homens (56%); e, quanto aos discentes ingressantes no doutorado, cerca de 42% eram do gênero feminino e 58% do gênero masculino. Bernd, Anzilago e Beuren (2017) concluíram que, em média, existe sub-representação do gênero feminino nos níveis de mestrado e de doutorado na área contábil, apesar das diferentes proporções observadas de acordo com o ano e a região.

Já na pesquisa de Lima, Vendramin e Casa Nova (2017), observou-se que as mulheres compunham pouco mais de 26% de docentes e orientadoras entre 27 programas de pós-graduação em contabilidade no Brasil, segundo dados obtidos na página eletrônica dos programas, sendo este número de apenas 100 em um universo de aproximadamente 370 professores. A proporção se modifica de acordo com os programas: a maioria dos programas analisados teve menos de 50% de mulheres como docentes; apenas um programa apresentou equidade na proporção entre homens e mulheres; um único programa mostrou ter mais mulheres do que homens no corpo docente; e houve também aqueles em que seu quadro docente foi verificado como inteiramente representado por homens (LIMA; VENDRAMIN; CASA NOVA, 2017).

Barbosa *et al.* (2019) investigaram os aspectos do campo de atuação das docentes do curso de Ciências Contábeis ofertados por Instituições de Ensino Superior (IES) no Brasil. A maioria das respondentes do referido estudo nunca ocuparam cargos de liderança; notou-se a influência da família na carreira acadêmica; um aspecto positivo detectado referiu-se ao fato de que poucas relataram que tiveram que alterar o seu comportamento para serem aceitas no ambiente de trabalho; por outro lado, infelizmente, houve relatos de professoras que vivenciaram ou presenciaram situações constrangedoras no ambiente acadêmico, como o assédio por parte de alunos e colegas de trabalho (BARBOSA *et al.*, 2019).

Nganga (2019) analisou a construção das identidades docentes de mulheres em programas de pós-graduação da área de Ciências Contábeis, pelo fato de esses programas possuírem baixa oferta relacionada à formação para o ensino, deterem o foco em publicações e por serem caracterizados como um ambiente masculinizado. A autora inferiu que o percurso dessas profissionais foi marcado pela socialização profissional em um ambiente masculinizado, que exige e também se mostra estressante; pelas experiências dentro e fora dos programas que denotaram a relação entre maternidade e academia, dentre outros aspectos (NGANGA, 2019). As profissionais pesquisadas demonstraram resiliência e propuseram que a atuação docente seja mais humanizada, empática e que o doutorado possa contribuir para a construção do conhecimento crítico e atualizado em contabilidade (NGANGA, 2019).

Os estudos elencados anteriormente retratam a presença das mulheres no cenário acadêmico contábil, que, embora venha se transformando, ainda é um ambiente tradicionalmente e majoritariamente ocupado por homens.

3. ABORDAGEM METODOLÓGICA

3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA DA PESQUISA

A população deste estudo englobou as(os) estudantes de Mestrado e de Doutorado regularmente matriculadas(os) nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* em Contabilidade das

Instituições de Ensino Superior (IES) públicas brasileiras e as (os) docentes dessas instituições, cadastradas(os) na CAPES no ano de 2018.

Para obter acesso à população de pós-graduandas(os) e de docentes para o envio do questionário elaborado para esta pesquisa, foram utilizados os e-mails da Plataforma Sucupira, cuja base mais recente no momento de execução do estudo datava de 2018, em que se coletou apenas o contato do corpo discente registrado como matriculado e, no que se refere ao corpo docente, apenas os assinalados como permanente. Com vistas a reforçar e alcançar maior número de respondentes, as secretarias dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* em Contabilidade das IES públicas brasileiras também foram contatadas por meio do envio de mensagens via e-mail. A partir desse procedimento, foi possível explicar os objetivos da pesquisa e enviar o instrumento de coleta de dados.

Com os contatos em mãos, foi encaminhado na primeira semana do mês de outubro de 2019 o instrumento de coleta de dados acompanhado do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (COEP) da Universidade Federal de Minas Gerais (CAAE 15728919.0.0000.5149). Findo o mês de novembro de 2019, encerrou-se a coleta de dados por meio do questionário, sendo que o referido instrumento esteve disponível para preenchimento por dois meses. Inicialmente, foram recepcionadas 341 respostas, houve a exclusão do retorno obtido que não correspondia às instituições ou ao perfil objeto de estudo e das respostas repetidas. Por fim, a amostra deste estudo foi composta por discentes e por docentes que responderam ao instrumento de coleta de dados até o seu encerramento, compreendendo 314 pessoas. Por considerar como amostra final aqueles indivíduos que responderam ao instrumento de pesquisa, trata-se de uma amostra não probabilística, de modo que os resultados encontrados se restringem aos respondentes deste estudo, não podendo ser extrapolados para todo o universo de discentes e de docentes de cursos de pós-graduação *stricto sensu* em Contabilidade.

3.2 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Em relação aos procedimentos de coleta de dados, conforme já mencionado, optou-se pela aplicação de um questionário *online* por intermédio do *Google Forms*, no intuito de alcançar o maior número de respondentes de diversos perfis em diferentes estados do Brasil.

O questionário utilizado, após as alterações decorrentes do pré-teste, ficou composto por três partes: i) Perfil da(o) respondente, incluindo informações sobre a universidade e o curso de vínculo, idade, gênero, identificação étnico-racial, orientação sexual, características sobre as instituições frequentadas e renda individual média; ii) Assertivas a respeito da discriminação de gênero nos diferentes estágios da trajetória das mulheres no ambiente acadêmico para pontuação segundo uma escala de cinco pontos, e iii) campo aberto para que a (o) respondente informasse se já presenciou casos de discriminação de gênero em sua trajetória acadêmica e exemplificasse, caso quisesse.

Destaca-se que a segunda parte do instrumento foi composta por 17 (dezessete) assertivas, construídas com base em uma escala de 05 (cinco) pontos, sendo: (1) Discordo Totalmente; (2) Discordo; (3) Indiferente; (4) Concordo; (5) Concordo Totalmente – quanto mais próximo de 05 (cinco), maior seria a concordância da(o) respondente. As 07 (sete) primeiras assertivas tratam dos estereótipos relacionados à imagem da mulher nas universidades, buscando-se também identificar as percepções quanto às dificuldades encontradas por elas no ambiente acadêmico. Nas demais questões (10 assertivas), buscou-se inferir sobre a percepção dos papéis de gênero na família, sobre as centralidades identitárias entre homens e mulheres, sobre a discriminação com base no gênero na sociedade em geral, bem como nas organizações, sobre a divisão sexual do trabalho e sobre elementos quanto aos valores igualitários (MONTEIRO; AGOSTINHO; DANIEL, 2015). A Parte II do questionário,

que inclui as 17 assertivas anteriormente mencionadas, foi adaptada parcialmente dos instrumentos utilizados nas pesquisas de Monteiro, Agostinho e Daniel (2015) e de Silva, Silva e Santos (2017). Ela inclui adaptações dos itens analisados nos estudos anteriormente citados por se tratar de um cenário que se difere daqueles retratados nos trabalhos elencados, como por exemplo, adequações para que as assertivas tivessem como referência o ambiente acadêmico, bem como reversões na construção para que adquirissem positividade.

A aplicação do questionário foi precedida pelo cumprimento de um pré-teste com 11 (onze) egressos do Programa de Pós-graduação em Controladoria e Contabilidade da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Com o intuito de analisar a consistência interna do instrumento, procedeu-se ao cálculo do alpha de Cronbach (0,7823), além de serem utilizados questionários já validados, para ampliar a confiabilidade dos dados coletados e sua comparabilidade.

A realização da pesquisa por meio do questionário se deu mediante o consentimento das(os) participantes, após os devidos esclarecimentos, obedecendo aos seguintes critérios: participação voluntária; a(o) respondente poderia cancelar ou interromper a participação a qualquer momento sem penalidade; o anonimato foi garantido, de forma que não havia riscos de que dados individuais fossem identificados; além da garantia de análise dos resultados feita e divulgada de forma agregada.

Por meio da Parte I do instrumento de pesquisa, foi possível estabelecer o perfil das(os) respondentes que participaram deste estudo. Em seguida, a análise de dados foi realizada pela tabulação das respostas obtidas a partir da Parte II, que continha as assertivas para pontuação segundo uma escala de 01 (um) a 05 (cinco) pontos, padronizando-as em categorias. Conforme já mencionado, quanto mais próximo de cinco, maior a concordância da(o) respondente, de modo que uma média acima de 2,5 significa que o indivíduo tende a concordar com a afirmativa.

Após, procedeu-se à análise de frequência e das estatísticas descritivas. Para verificar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre as médias das respostas dos grupos analisados (discentes *versus* docentes), com o intuito de atender o objetivo proposto neste trabalho, foram realizados testes paramétricos e não paramétricos para amostras independentes. Quando os dados da amostra apresentavam uma distribuição normal e variâncias equivalentes, o teste realizado foi o Teste-T de variância combinada para a diferença de médias. Por outro lado, quando os dados da amostra não atendiam à suposição de que foram extraídos de uma população com distribuição normal, foi utilizado o teste não paramétrico de Wilcoxon-Mann-Whitney. O teste em questão é usado para comparar as medianas de duas populações independentes, sendo considerado a versão não paramétrica alternativa ao Teste-T. O teste de Wilcoxon-Mann-Whitney é quase tão poderoso quanto a versão paramétrica quando as distribuições da população estão próximas do normal (RAMACHANDRAN; TSOKOS, 2009).

Os testes citados anteriormente foram realizados para possibilitar a análise por segregação em dois grupos, baseados em características do perfil da(do) respondente, para permitir inferências se as médias/medianas das pontuações sobre as assertivas eram estatisticamente diferentes nos grupos analisados. A segregação entre estudantes e professores parte do intuito de abarcar os diferentes estágios de experiência na vida acadêmica.

Com relação à questão aberta incluída na Parte III do questionário, a análise dos relatos obtidos se deu, inicialmente, por meio da averiguação das respostas mais extensas e detalhadas e do agrupamento dos relatos semelhantes, com o propósito de mapear e descrever as situações de discriminação nos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Contabilidade. Adicionalmente, uma nuvem de palavras foi feita para expressar os termos mais reproduzidos nos relatos.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL DAS(OS) RESPONDENTES

A amostra final deste estudo compreendeu 314 respondentes, entre estudantes matriculadas(os) em cursos de 22 programas de pós-graduação *stricto sensu* em Contabilidade de Instituições de Ensino Superior (IES) públicas do Brasil e docentes desses programas. Diante das 314 respostas recebidas, a instituição com maior representação foi a Universidade de Brasília (UnB), computando 10,83% dos respondentes; a segunda maior foi a UFMG, com 8,92%; e as de menor participação foram: a Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) e a Universidade Federal de Goiás (UFG), contemplando, respectivamente, 1,59% e 1,27% do total de respondentes.

As(os) respondentes dos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Contabilidade de IES públicas brasileiras com maior expressão foram: as(os) discentes de mestrado; em seguida, as(os) discentes de doutorado; e, por fim, as(os) docentes. Consequentemente, os dados sobre as IES analisadas revelam que a amostra é composta por: 57,64% de estudantes de mestrado; 25,48% de estudantes de doutorado; e 16,88% de docentes.

Identificou-se, também, informações sobre o perfil das(os) respondentes que participaram da pesquisa, conforme detalhado na Tabela 1.

Tabela 1- Perfil das(os) respondentes.

Perfil da(o) respondente		Frequência	%
Faixa etária	Entre 20 e 25 anos	47	14,97
	Entre 26 e 30 anos	89	28,34
	Entre 31 e 35 anos	58	18,47
	Entre 36 e 40 anos	37	11,78
	Entre 41 e 45 anos	33	10,51
	Entre 46 e 50 anos	28	8,92
	Acima de 51 anos	22	7,01
	TOTAL	314	100,00
Gênero	Feminino	186	59,24
	Masculino	125	39,81
	Transgênero	1	0,32
	Queer	1	0,32
	Não-Binário	0	0,00
	Agênero	1	0,32
	Outro	0	0,00
	Prefiro não responder	0	0,00
	TOTAL	314	100,00
Identificação étnico-racial	Afrodescendente	4	1,27
	Amarela(o)	8	2,55
	Negra(o)	10	3,18
	Branca(o)	204	64,97
	Preta(o)	5	1,59
	Parda(o)	77	24,52
	Outros	1	0,32
	Prefiro não responder	5	1,59
TOTAL	314	100,00	
Orientação sexual	Homossexual	38	12,10
	Heterossexual	264	84,08
	Bissexual	6	1,91

Gênero e o Ambiente Acadêmico Contábil: Percepções de Docentes e de Discentes Sobre a Trajetória das Mulheres

	Pansexual	1	0,32
	Prefiro não responder	5	1,59
	TOTAL	314	100,00
Tipo de instituição onde cursou a maior parte do ensino fundamental	Pública Municipal ou Estadual	194	61,78
	Pública Federal	9	2,87
	Privada	93	29,62
	Privada com bolsa	18	5,73
	TOTAL	314	100,00
Tipo de instituição onde cursou a maior parte do ensino médio	Pública Municipal ou Estadual	171	54,46
	Pública Federal	22	7,01
	Privada	90	28,66
	Privada com bolsa	31	9,87
	TOTAL	314	100,00
Possui filha(s)	Sim	101	32,17
	Não	213	67,83
	TOTAL	314	100,00
Renda individual média em reais (bruta mensal):	Até um salário mínimo	4	1,27
	Entre um a dois salários mínimos	60	19,11
	Entre dois a cinco salários mínimos	71	22,61
	Entre cinco a dez salários mínimos	75	23,89
	Mais de dez salários mínimos	95	30,25
	Não Informado	9	2,87
	TOTAL	314	100,00

Fonte: elaborada pelos autores.

Verificou-se que 28,34% dos participantes estão alocados na faixa etária entre 26 e 30 anos; 59,24% são do gênero feminino; 64,97% identificam-se como brancas(os); 84,08% são heterossexuais; 61,78% cursaram a maior parte do ensino fundamental em instituições da rede municipal ou estadual, assim como 54,46% estudaram a maior parte do ensino médio em instituições desse mesmo tipo; 73,57% realizaram a graduação em entidades públicas; 67,83% não possuem filha(s); e 30,25% auferem renda bruta mensal média individual de mais de dez salários mínimos, considerando o valor do salário mínimo vigente desde 01/01/2019 de R\$ 998,00. Entre as respostas, tem-se uma pessoa transgênero, uma queer e uma agênero.

Por meio dessa breve análise, é possível estabelecer o perfil de participação na pesquisa: as respondentes são, predominantemente, jovens brancas do gênero feminino, heterossexuais, estudantes da rede pública de ensino fundamental, médio e superior, que não possuem filha(s) e individualmente detêm alta renda mensal, na sua maioria com vínculo de mestranda nos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Contabilidade.

As informações recepcionadas mostram que as respondentes, em sua maioria, não apresentam características que possibilitem trazer discussões quanto à discriminação enfrentada em função da idade, da raça ou da orientação sexual, uma vez que predominam na amostra jovens, brancas e heterossexuais. Por outro lado, ter frequentado a rede pública durante o ensino fundamental e médio poderia trazer indícios de uma renda baixa durante a infância e a adolescência, fator associado à classe. Contudo, nos relatos da questão aberta nenhuma informação apontou para a discriminação de classe. Apesar de poucas respostas de identificação com outras etnias e orientação sexual, foi possível recepcionar no campo aberto do questionário casos de discriminação nesse sentido, conforme será demonstrando na análise das informações recebidas.

Gênero e o Ambiente Acadêmico Contábil: Percepções de
Docentes e de Discentes Sobre a Trajetória das Mulheres

4.2 ANÁLISE DAS ASSERTIVAS DO QUESTIONÁRIO

Na Tabela 2, elencam-se os resultados obtidos a partir da análise de frequência das assertivas referentes à percepção de discentes e de docentes sobre a discriminação de gênero no ambiente acadêmico. Ressalta-se que foram realizados testes de normalidade para a escolha do teste adequado para comparar as percepções dos dois grupos elencados (discentes e docentes). Para as assertivas 2, 7, 10 e 15, cujas respostas apresentaram distribuição normal, aplicou-se o teste *t*. Por outro, para as afirmações 11, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 16 e 17, foi realizado o teste de Wilcoxon.

Tabela 2: Análise de frequência da percepção de discentes e docentes

Assertiva	Discentes					Docentes					Geral				
	DT	D	I	C	CT	DT	D	I	C	CT	DT	D	I	C	CT
1	19%	19%	18%	31%	13%	38%	9%	21%	25%	8%	22%	18%	18%	30%	12%
2	11%	19%	44%	17%	9%	25%	17%	43%	11%	4%	13%	18%	44%	16%	8%
3	33%	36%	28%	3%	0%	32%	36%	25%	8%	0%	32%	36%	27%	4%	0%
4	38%	29%	22%	9%	2%	30%	36%	25%	8%	2%	37%	30%	23%	8%	2%
5	10%	10%	11%	34%	35%	15%	23%	15%	21%	26%	11%	12%	12%	32%	34%
6	32%	33%	14%	15%	7%	23%	28%	21%	13%	15%	30%	32%	15%	15%	8%
7	19%	26%	19%	23%	14%	6%	15%	17%	40%	23%	17%	24%	18%	26%	15%
8	70%	20%	7%	2%	2%	60%	25%	13%	2%	0%	68%	21%	8%	2%	1%
9	25%	32%	36%	5%	2%	17%	40%	43%	0%	0%	24%	33%	37%	5%	1%
10	28%	17%	25%	21%	10%	23%	23%	36%	9%	9%	27%	18%	27%	19%	10%
11	33%	24%	38%	4%	1%	36%	26%	36%	2%	0%	34%	24%	38%	4%	1%
12	10%	5%	26%	29%	29%	13%	8%	32%	26%	21%	11%	6%	27%	29%	28%
13	37%	22%	30%	8%	3%	40%	32%	25%	2%	2%	38%	23%	29%	7%	3%
14	1%	3%	12%	26%	58%	4%	4%	23%	36%	34%	1%	3%	14%	28%	54%
15	14%	9%	53%	13%	11%	17%	19%	49%	11%	4%	14%	11%	52%	13%	10%
16	7%	12%	25%	24%	32%	6%	6%	0%	30%	58%	7%	11%	21%	25%	37%
17	60%	16%	19%	3%	2%	58%	28%	9%	4%	0%	59%	18%	18%	4%	2%

Nota: (DT) Discordo Totalmente; (D) Discordo; (I) Indiferente; (C) Concordo; (CT) Concordo Totalmente.

Fonte: elaborada pelos autores.

Com base na análise da Tabela 2, observa-se que 44% dos discentes concordaram ou concordaram totalmente com a afirmativa 1 (A mulher sofre preconceitos no ambiente acadêmico contábil). Contudo, 47% do grupo de docentes discordaram ou discordaram totalmente da referida afirmativa, de modo que as percepções foram divergentes. As médias das respostas dos discentes (média = 3,0) e dos docentes (média = 2,5) foram consideradas estatisticamente diferentes (valor-p < α = 0,05). Assim, diferentemente do corpo docente de uma forma geral, as alunas e alunos tendem a considerar que a mulher ainda enfrenta preconceitos no campo acadêmico contábil.

As afirmativas 2 e 9 dizem respeito à opinião sobre o destaque e a preferência das mulheres no ambiente das universidades. Em relação à assertiva 2 (A mulher como docente se destaca mais do que o homem), 44% das(os) alunas(as) e 43% das(os) docentes se mostraram indiferentes a ela. A média das respostas dos estudantes foi de 3,0, em contraposição a uma média de 2,5 para os docentes, diferença de percepção considerada estatisticamente significativa (valor-p < α = 0,05). Isto denota que as professoras e os professores se mostraram mais neutros sobre essa questão. A assertiva 9 (Numa situação de procura de emprego na área acadêmica, de uma forma geral, as mulheres são as preferidas) apresentou mesmo grau de

discordância entre discentes e docentes, uma vez que 57% do total de cada grupo discordou ou discordou totalmente da nona questão. As médias das respostas dos discentes e dos docentes (média = 2,3) não foram consideradas estatisticamente diferentes (valor- $p > \alpha = 0,05$).

Quanto às afirmativas 3, 4, 14 e 15, que dizem respeito à ocupação das mulheres na gestão das IES, 69% das(os) alunas(os) e 68% das(os) docentes discordaram totalmente ou discordaram da questão 3 (As Instituições de Ensino Superior priorizam o gênero feminino para os cargos de direção). Na assertiva 4 (O número de mulheres docentes em cargos de direção em Instituições de Ensino Superior é superior quando comparado ao número de homens), também predominou a discordância, sendo que 67% do total de alunas e alunos e 66% do total de professoras e professores discordaram ou discordaram totalmente da afirmativa. Em relação às assertivas 3 e 4, as médias das respostas não foram consideradas estatisticamente diferentes nos dois grupos pesquisados (média = 2,0 e 2,1, respectivamente, para discentes e média = 2,1 e 2,2, respectivamente, para docentes), evidenciando similaridade na percepção entre as(os) respondentes (valor- $p > \alpha = 0,05$). As respostas às questões 3 e 4 mostram que o corpo discente e o corpo docente consideram ainda pequena a participação feminina nos cargos de direção das IES públicas. Tal situação mostra-se condizente ao fenômeno do teto de vidro, assim denominado por ser considerado brando, translúcido, porém forte o suficiente para engessar a progressão das mulheres para os níveis mais elevados da hierarquia organizacional (STEIL, 1997).

Considerando a assertiva 14 (É relevante que haja mulheres em importantes cargos de decisão nas Instituições de Ensino Superior), predominou a concordância por parte de discentes e de docentes: 84% e 70%, respectivamente, concordaram ou concordaram totalmente com essa afirmativa. Nota-se que a concordância sobre a relevância de as mulheres ocuparem altos cargos nas IES foi ainda maior entre as(os) alunas(os), cuja média de respostas entre os discentes foi de 4,4 e entre os docentes, de 3,9. Tal diferença pode ser considerada estatisticamente significativa (valor- $p < \alpha = 0,05$). No que concerne à questão 15 (É preferível ter uma mulher como chefe em um ambiente acadêmico do que um homem), 53% dos discentes e 49% dos docentes se mostraram indiferentes à questão. As médias das respostas – 3,0 e 2,7 para o grupo de estudantes e de docentes, respectivamente – podem ser consideradas estatisticamente diferentes (valor- $p < \alpha = 0,05$), exibindo tendência de maior concordância no grupo dos estudantes.

Na assertiva 5 (A dupla jornada que muitas mulheres precisam conciliar – cuidados com a família e emprego – influencia no seu desempenho acadêmico), observou-se uma tendência de concordância, sendo que 69% das(os) discentes e 47% das(os) docentes concordaram ou concordaram totalmente com a afirmativa. Em relação às médias das respostas – 3,8 para o grupo dos discentes e 3,2 para o grupo dos docentes –, verifica-se uma diferença estatisticamente significativa (valor- $p < \alpha = 0,05$) entre as percepções dos dois grupos, o que possibilita pensar que as(os) alunas(os) concordam mais fortemente com a afirmativa em questão. A análise da questão 8 (As mulheres têm mais oportunidades de formação e de carreira porque assumem menores responsabilidades familiares), propiciou observar que parcela significativa das(os) discentes e das(os) docentes discordam dessa assertiva, haja vista que, respectivamente, 90% e 75% destes indivíduos discordaram ou discordaram totalmente da questão. Para a assertiva 8, as médias das respostas dos dois grupos – 1,4 para discentes e 1,6 para docentes – não podem ser consideradas estatisticamente diferentes (valor- $p > \alpha = 0,05$).

As questões 5 e 8 remetem à importante discussão sobre os entraves desencadeados em razão das responsabilidades adicionais impostas e/ou assumidas pelas mulheres. Assim, em consonância ao estudo de Silva, Silva e Santos (2017), as(os) respondentes, especialmente as(os) discentes, consideram que as mulheres enfrentam algumas restrições por causa do gênero, assim como concordam que a dupla jornada gera consequências no desempenho delas.

Sobre as assertivas 6, 7 e 16, que tratam da compreensão da (des)igualdade de gênero na carreira acadêmica, a análise da assertiva 6 (A mulher, de forma geral, já está equiparada ao homem na carreira acadêmica e não mais precisa lutar por essa igualdade) evidenciou que 65% do grupo dos discentes e 51% do grupo dos docentes discordaram ou discordaram totalmente da afirmativa, sendo as médias das respostas (2,3 para o primeiro grupo e 2,7 para o segundo) não consideradas estaticamente diferentes (valor- $p > \alpha = 0,05$). Em relação à questão 7 (No âmbito acadêmico contábil, as oportunidades de trabalho são as mesmas para homens e mulheres), 45% das(os) discentes discordaram ou discordaram totalmente dessa assertiva, enquanto 63% das(os) docentes concordaram ou concordaram totalmente com ela. Houve distinção de opinião, sendo a média das respostas dos(as) discentes de 2,9 e das(os) docentes de 3,6, consideradas estatisticamente diferentes (valor- $p < \alpha = 0,05$). Tal resultado mostra que o grupo de discentes tende a perceber com mais intensidade a diferenciação nas oportunidades de trabalho para homens e para mulheres no campo acadêmico de contabilidade.

Na assertiva 16 (No meu Programa/Departamento, as mulheres têm as mesmas oportunidades que os homens), observou-se conformidade entre os grupos, pois 56% das(os) discentes e 88% das(os) docentes concordaram ou concordaram totalmente com esta questão. Entretanto, a maior concordância se deu entre os(as) docentes (média = 4,3,) se comparado ao grupo de discentes (média = 3,6), sendo essa diferença considerada estatisticamente significativa (valor- $p < \alpha = 0,05$). Na análise geral das assertivas 6, 7 e 16, predominou a distinção de percepções sobre a igualdade de gênero na trajetória acadêmica. Em relação a este aspecto, é importante ressaltar um fato advindo da amostra desta pesquisa. Uma situação relatada por uma docente no estudo de Barbosa *et al.* (2019), que os autores evidenciam ser recorrente em instituições privadas, é a diferença salarial. São casos alarmantes em que homens e mulheres exercem as mesmas atividades, mas recebem quantia salarial distinta. Diferentemente, nas IES públicas, foco deste estudo, o salário dos servidores é o mesmo para mulheres e homens, de acordo com o cargo exercido.

Quanto à assertiva 10 (As meninas devem ser mais encorajadas do que os meninos a serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades), 45% das(os) discentes e 46% das(os) docentes discordaram ou discordaram totalmente da afirmativa. Essa questão apresentou similaridade de pontuação, inclusive em relação às médias das respostas – 2,7 para o grupo de discentes e 2,6 para o grupo de docentes –, sendo essa diferença considerada estatisticamente significativa (valor- $p < \alpha = 0,05$).

Relativamente à assertiva 11 (As Instituições de Ensino Superior se beneficiam em ter mais mulheres do que homens para trabalhar, porque elas faltam menos), 57% das(os) alunas(os) e 62% das(os) docentes discordaram ou discordaram totalmente da questão. Já na afirmativa 12 (As mulheres devem ser encorajadas a construírem uma carreira acadêmica em uma área tradicionalmente ocupada por homens), observou-se tendência de concordância por parte de discentes e de docentes (respectivamente, 58% e 47% deles concordaram ou concordaram totalmente com a questão), denotando a importância de incentivar as mulheres a construírem carreira em áreas masculinizadas nas universidades. Para as questões 11 e 12, as médias das respostas dos dois grupos analisados não podem ser consideradas diferentes estatisticamente (valor- $p > \alpha = 0,05$).

Ao analisar os grupos em relação à afirmativa 13 (Em uma situação de crise em Instituições de Ensino Superior particulares e cortes de verbas em instituições públicas, as mulheres devem ter preferência de acesso na carreira acadêmica), 59% das(os) discentes e 72% das(os) docentes discordaram ou discordaram totalmente da assertiva. Sobre a afirmativa 17 (Nas Instituições de Ensino Superior há trabalhos que devem ser feitos só por mulheres), nota-se significativa discordância, tendo em vista que 76% das alunas e alunos e 86% das professoras e professores discordaram ou discordaram totalmente dessa questão. Isto evidencia mais uma

vez a percepção de que qualquer trabalho deve ser executado por qualquer gênero. As médias das respostas dos dois grupos analisados, para as assertivas 13 e 17, não foram consideradas estatisticamente diferentes (valor- $p > \alpha = 0,05$).

De forma equivalente ao verificado no estudo de Monteiro, Agostinho e Daniel (2015), houve concordância acerca da importância da ocupação de mulheres nos cargos de decisão. Por outro lado, a discordância por parte de discentes e de docentes sobre as afirmações que tratam da gestão representada por mulheres nas IES mostrou a percepção de que o gênero feminino ainda não é prioritário nos cargos de direção e nem representa a maioria na ocupação de altos cargos.

Em geral, nove, das 17 (dezesete) assertivas sobre a discriminação de gênero no ambiente acadêmico, não demonstraram divergência entre as percepções dos grupos discente e docente. Os dois grupos mostraram diferentes tendências de percepção quanto às assertivas 1, 2, 5, 7, 10, 14, 15 e 16, mas apresentaram opinião equivalente para as outras nove afirmativas: 3, 4, 6, 8, 9, 11, 12, 13 e 17. Os achados, portanto, foram quase igualmente divididos entre assertivas que demonstraram consonância de opiniões e afirmativas que apresentaram diferenças.

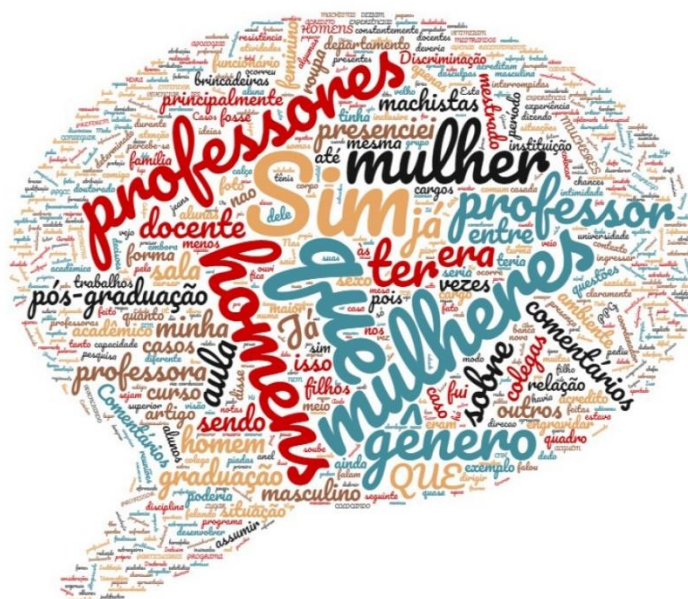
4.3 ANÁLISE DA QUESTÃO ABERTA DO QUESTIONÁRIO

A última pergunta do questionário possuía campo aberto, em que as(os) acadêmicas(os) poderiam relatar se presenciaram casos de discriminação de gênero em sua trajetória na universidade e descreverem exemplo(s). Entre os respondentes, 206 pessoas forneceram alguma informação a respeito dessa questão: 146 respondentes manifestaram que não presenciaram casos de discriminação de gênero durante a trajetória acadêmica, entre as respostas encontra-se: ‘não/nunca presenciei’, ‘não me recordo/lembro’, ou apenas registraram “não”; 04 (quatro) disseram não ter presenciado, contudo, exemplificaram em seguida casos que se enquadram em diferentes tipos de discriminação e também que se relacionam com a desigualdade de gênero, revelando certo desconhecimento quanto ao tema; 15 presenciaram a discriminação de gênero durante a trajetória acadêmica, mas não deram detalhes; e os demais, 49 respondentes, afirmaram terem presenciado esse tipo de discriminação e apresentaram exemplos da academia.

A nuvem de palavras retratada na Figura 1 foi gerada no *site* WordClouds.com a partir dos relatos e exemplos fornecidos por aquelas(es) acadêmicas(os) da área contábil que descreveram no campo aberto do questionário recebido via *Google Forms* situações relativas à discriminação de gênero no âmbito universitário.

Gênero e o Ambiente Acadêmico Contábil: Percepções de Docentes e de Discentes Sobre a Trajetória das Mulheres

Figura 1 – Nuvem de palavras



Fonte: WordClouds.com, 2019.

Nesta nuvem, o tamanho das palavras serve para expressar a frequência das sentenças ditas, ou seja, quanto mais os termos são reproduzidos nos relatos, maior a dimensão da palavra. Entre as mais evidentes, encontram-se: *mulheres*, *mulher*, *homens*, *gênero*, *masculino* e *feminino*. Nesse sentido, é possível também identificar elementos que indicam o espaço das vivências do trabalho acadêmico, como o uso dos termos *professores*, *colegas*, *pós-graduação*, *artigo*, *mestrado*, *curso*, *programa*, *cargo*, *disciplina*. Vale mencionar as palavras que expõem o desequilíbrio nas relações de gênero, como *discriminação* e *machista*.

No nível menos superficial de observação, inscrevem-se as palavras: *família*, *filhos*, *engravidar*, *brincadeiras*, *roupas*, *comentários*. Na sequência, alguns relatos são assinalados para melhor compreensão do sentido que tais termos buscaram significar perante seus contextos. Foi utilizado no decorrer da análise a letra R seguida de um número para ordenação, visando manter o anonimato da(o) respondente. A este respeito, destaca-se a descrição que fala sobre a distinção de tratamento dispensado às mulheres e aos homens no ambiente acadêmico, segundo a experiência de R1:

Parece-me que o modo de se dirigir a homens é mais distante, mais respeitoso, enquanto com mulheres há uma conotação de maior intimidade, mesmo que tal intimidade não seja recíproca. Há um excesso de toques, de chamar pelo nome no diminutivo, mesmo que não haja uma relação de amizade. Acredito que os indivíduos sejam mais comidos com homens. (R1).

A agressividade também se verifica entre os pares: “Noto que a forma que alguns homens falam com as mulheres é mais agressivo do que quando estão tratando em discussões com outros homens” (R2). Outra questão colocada foi o tratamento dispensado às mulheres por parte de docentes do gênero feminino e masculino:

Em alguns casos, acredito que professores (tanto homens quanto mulheres) são mais rudes com mulheres do que com homens. Minha impressão é a de que esses professores acreditam que as mulheres oferecem menos resistência quando são maltratadas, pois não vejo os mesmos relatos quanto a "maltratos" por parte de estudantes do sexo masculino. (R3).

Foram ainda mais frequentes os desabaços que retratam o desrespeito dos docentes homens às alunas. As críticas vão desde comentários sobre as roupas, depreciação do trabalho das pesquisadoras que tratam sobre a temática de gênero, presunção de superioridade durante

as aulas da pós-graduação quando os professores se dirigem às discentes, a comentários machistas, piadas sexistas e tom de dúvida quanto à capacidade cognitiva das mulheres.

Alguns desses relatos, entre tantos outros, foram selecionados para retratar essas situações críticas de discriminação, conforme seguem: “[...] o professor em um momento de reflexão se questionou porque as mulheres poderiam ter CNH [Carteira Nacional de Habilitação]”. (R4); “Existem muitos PPGCC [Programa de Pós Graduação em Ciências Contábeis] no Brasil em que isso é muito claro. Inclusive por parte dos próprios professores em relação às alunas. Eles são muito machistas e acreditam que as mulheres não são capazes ou não estão no mesmo nível que eles”. (R5); “Vejo muitos comentários machistas e que inferiorizam a mulher em vários aspectos, principalmente ditos por professores em sala”. (R6).

Notam-se relatos que revelam a ambivalência dos estereótipos e da discriminação. Por exemplo, segundo a transcrição de dois diferentes relatos, as alunas são taxadas como frágeis, supostamente precisam de proteção, por outro lado, também existe a interpretação machista de que suas reivindicações são formas de vitimização. Além disso, da mesma maneira que se espera que atendam a um padrão de feminilidade, as mulheres também têm seus corpos controlados para “não chamarem a atenção”:

Comentários que denigrem a mulher em sala de aula. Taxar alunas (mulheres) como sendo frágeis e que necessitam de proteção masculina. Discriminação por conta da roupa (necessidade de usar salto, saia e maquiagem no ambiente acadêmico e no mercado), situação que não ocorre com os homens. (R7).

Sim, como discente, da pós-graduação mesmo, já presenciei professores [...] falando mal de pesquisas e pesquisadores que retratam questões associadas ao gênero. Falando que não existe discriminação, que isso é coisa de "mulherzinha". Esta mesma pessoa questionava e sugeria "tipos adequados" de vestimentas e comportamentos (na visão dele) para as moças, para que elas não chamassem atenção [...]. (R8).

Houve relatos sobre a maternidade que demonstraram: “a cobrança para não engravidar no período do curso de mestrado”. (R9). “Na entrevista para ingresso ao mestrado, perguntaram muito sobre eu ter filhos ou pretender engravidar, visto que isso poderia atrapalhar ou impedir que eu finalizasse o curso no período necessário [...]”. (R10). Assim como a falta de empatia: “[...] quando uma colega engravidou e o professor falou que ela era louca e que não queria nada com a universidade por ter engravidado durante o curso”. (R11). Alguns comentários mostram a indiferença no trato e a velha percepção sobre os papéis socialmente construídos da mulher como única responsável pelos filhos e pela família: “Perguntaram se eu pretendia ter filhos. Afirmaram que com minha rotina puxada não deveria ser casada”. (R12); “[...] já fui humilhada publicamente por ser mãe, ser a principal responsável financeiramente pela família e ter um marido que fica em casa para cuidar do nosso filho enquanto eu trabalho e estudo”. (R13).

O próximo acontecimento mostra as ações de machismo que também são cometidas pelas próprias mulheres: “Na primeira vez que concorri para ingressar no Programa, uma professora do gênero feminino falou claramente que eu não estaria apta a ingressar no mestrado por ser uma mulher casada quando, na verdade, o anel no meu dedo correspondia ao meu anel de formatura”. (R14). A maternidade também foi usada como: “[...] uma justificativa de que eu não poderia assumir um cargo de vice-coordenador” (R15), de modo a afastar as mulheres da gestão. Houve manifestações de situações em que mulheres foram julgadas como incompetentes para assumir cargos administrativos. Entre as experiências discorridas, foi relatado a falta de oportunidade e o direcionamento de cargos específicos para os homens.

As(os) respondentes registraram circunstâncias em que as professoras em reuniões “[...] eram constantemente interrompidas por homens presentes ou tinham suas ideias desdenhadas [...]”. (R16); “[...] em reuniões de departamento alguns professores do gênero masculino não dão chances ou valor às considerações feitas pelas mulheres”. (R17). A descrição que segue

denota o *manterrupting*, caracterizado quando a mulher é repetidamente interrompida pelo homem, assim como a pouca representatividade: “[...] o corpo docente de onde trabalho é composto por 80% de homens, e não é incomum quando somos interrompidas por homens quando estamos falando” (R18). A falta de representatividade foi demarcada nos diferentes estágios da trajetória acadêmica, pois houve mais de um registro da percepção do quadro reduzido de professoras na área contábil.

Mencionou-se, ainda, sobre a menor participação nos cargos administrativos: “[...] embora em termos absolutos sejamos quase metade do corpo docente, nos cargos de direção as mulheres ainda não têm espaço”. (R19); “[...] constato o menor número de mulheres em cargos de chefia e docentes na pós-graduação”. (R20).

Com relação ao isolamento pessoal ou profissional e à exclusão ou à invisibilidade no âmbito acadêmico, R21 argumenta que “os professores (homens) mostram preferência por desenvolver trabalhos com homens e se sentem desconfortáveis ou não gostam de orientar mulheres”. Ademais, para R22: “raramente vc [você] vê uma professora sendo requisitada para dar palestras e consultoria na área contábil/financeira, diferentemente do que ocorre com homens”. Sob a perspectiva da interseccionalidade, alguns relatos indicaram a discriminação no que tange à orientação sexual e quanto à região de origem do Brasil. Relatos denotaram a homofobia e a discriminação direcionada a discentes oriundos de determinada região geográfica. Entre as respostas recebidas: “[...] já foi feito ‘brincadeiras’ sobre orientação sexual e gênero numa aula de estatística [...]. No meu programa um problema mais recorrente que o preconceito de gênero é a xenofobia, principalmente com nortistas, que são numerosos no programa”. (R23); “Piadas pejorativas com o gênero feminino e LGBTQI+ [Lésbica, Gay, Bissexual, Transexual, Queer, Intersexual+] [...]”. (R24).

De forma geral, entre o grupo de 206 respondentes, 31,07% presenciaram a discriminação de gênero durante a trajetória acadêmica, enquanto 68,93% julgam que não passaram por essas situações. Notou-se, a partir da questão aberta do questionário, aspectos como: a agressividade no trato voltado às mulheres acadêmicas; comentários sexistas velados como “brincadeiras”; situações de *manterrupting*; falta de representatividade em altos cargos administrativos dentro das universidades; discriminação em razão da orientação sexual no ambiente acadêmico; e os aspectos relacionados à maternidade mais uma vez entraram em cena.

5. CONCLUSÕES

O propósito principal desta pesquisa foi comparar as percepções de discentes e de docentes sobre a discriminação de gênero no ambiente acadêmico contábil. A população da pesquisa englobou estudantes de Mestrado e de Doutorado regularmente matriculadas(os) e docentes, todas(os) com vínculo nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* em Contabilidade de IES públicas brasileiras.

Em relação aos achados, observaram-se percepções divergentes com relação à mulher sofrer preconceitos no ambiente acadêmico contábil, pois alunas e alunos tenderam a considerar que a mulher ainda enfrenta preconceitos no campo acadêmico contábil, mas as(os) docentes, de forma geral, discordaram desta afirmativa. Um assunto importante que denotou tendência de concordância foi sobre a dupla jornada influenciar no desempenho acadêmico das mulheres, mas as(os) discentes concordam mais fortemente com esse tema do que os(as) professores(as).

Foi possível perceber algumas semelhanças entre os achados desta pesquisa e os de estudos anteriores. Por exemplo, as alunas consideram que enfrentam algumas restrições por causa do gênero, assim como concordam que a dupla jornada gera consequências no desempenho, percepção similar à verificada no estudo de Silva, Silva e Santos (2017). Também foi possível observar a percepção de que o gênero feminino é preterido em cargos de direção e

que as mulheres ainda são minoria nessas funções. Este último aspecto relaciona-se à segregação vertical sofrida pelas mulheres no ambiente de trabalho, segundo a qual algumas poucas profissionais ocupam cargos de alto escalão, mesmo exercendo as mesmas atividades e apresentando as mesmas capacidades técnicas de seus colegas homens.

As respostas, de modo geral, apontaram concordância quanto à igualdade de oportunidade para as mulheres e para os homens nas organizações onde as(os) docentes que responderam à pesquisa atuam, assim como demonstraram as(os) respondentes do estudo de Monteiro, Agostinho e Daniel (2015). Por outro lado e de modo positivo, houve discordância de fatores que produzem segregação ocupacional nesta pesquisa, diferente do verificado no trabalho de Monteiro, Agostinho e Daniel (2015). Neste caso, o intuito era investigar indícios de segregação horizontal, em que alguns empregos e atividades seriam preponderantemente executados por mulheres.

Quanto à parte final do questionário, alguns aspectos foram retomados a partir dos relatos obtidos na questão aberta, como a agressividade no trato voltado às mulheres acadêmicas; a ausência de mulheres em altos cargos administrativos dentro das universidades; comentários sexistas como “brincadeiras”; situações de *manterrupting*; discriminação contra orientação sexual; e aspectos relativos à maternidade.

Ressalta-se, diante das situações retratadas, a necessidade premente de a comunidade acadêmica discutir com maior atenção a questão da discriminação de gênero, fornecendo-lhe a prioridade devida e buscando mecanismos de apoio para aquelas mulheres que passam por situações de constrangimento e barreiras à ascensão profissional. Outro fator importante que deve entrar em pauta nas discussões da comunidade acadêmica diz respeito ao nível de exigência demandado pelos programas e aos fatores de estresse gerados que comprometem, principalmente, a saúde de discentes. Espera-se que este estudo contribua com reflexões e posicionamentos sobre o contexto que circunda as mulheres no ambiente universitário, tendo em vista a relevância da temática e a necessidade de se fomentar debates sobre o tema. A discussão é um passo importante para, em última instância, possibilitar mudanças sociais.

Destaca-se, por fim, que essa pesquisa possui limitações. No que tange à amostra do estudo, as(os) participantes foram selecionados mediante a utilização de critérios de acessibilidade, sem incorrer em cálculos para a indicação da amostragem adequada, o que requer cuidados para a realização de inferências. Nesse caso, os achados aqui relatados se restringem à amostra consultada. Sugere-se para trabalhos futuros contornar essas limitações, principalmente em relação à investigação da totalidade das universidades brasileiras, como instituições particulares, para que os achados possam ser comparados entre IES públicas e privadas, apesar das especificidades entre ambas.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem.** Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>>. Acesso em: 01 dez. 2019.

BARBOSA, E. T. *et al.* “Já supuseram que os alunos gostavam da minha aula por eu ser uma professora ‘boa’” - A vivência de mulheres na docência em contabilidade: uma análise à luz da Teoria de Bourdieu”. In: XXII Seminários em Administração – SEMEAD, 2019. **Anais...** São Paulo: SEMEAD, 2019.

BERND, D. C.; ANZILAGO, M.; BEUREN, I. M. Presença do gênero feminino entre os discentes dos Programas de Pós-Graduação de Ciências Contábeis no Brasil. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 11, n. 4, 2017.

BITTAR, P. **Candidaturas femininas crescem em 2020, mas ainda não representam a população brasileira**. Agência Câmara de Notícias, 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/698770-candidaturas-femininas-crescem-em-2020-mas-ainda-nao-representam-a-populacao-brasileira/>>. Acesso em: 01 out. 2021.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300003>>. Acesso em: 01 out. 2021.

CARVALHO NETO, A. M. TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE eletrônica**, v. 9, n. 1, 2010. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1676-56482010000100004>>. Acesso em: 01 out. 2021.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). **Mulheres permanecem como maioria na pós-graduação brasileira**. Brasília: MEC/CAPES, 2018. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/sala-de-imprensa/noticias/8787-mulheres-permanecem-como-maioria-na-pos-graduacao-brasileira>>. Acesso em: 31 mar. 2019.

_____. **Mulheres representam 60% dos bolsistas da CAPES**. Brasília: MEC/CAPES, 2019. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/sala-de-imprensa/noticias/9375-mulheres-representam-60-dos-bolsistas-da-capes>>. Acesso em: 31 mar. 2019.

CORRÊA, V. Gênero e poder: a força do glass ceiling na gestão escolar brasileira. In: 25º Simpósio Brasileiro e 2º Congresso Ibero-Americano de Política e Administração da Educação, 2011. **Anais...** São Paulo: ANPAE, 2011.

DIAS, D.; SÁ, M. J.; MACHADO, M. L. Ser docente em Portugal: percursos e territórios de gênero. **Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación**, v. 20, n. 1, 2012. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/61910161.pdf>>. Acesso em: 31 mar. 2019.

DINIZ, D. Estereótipos de gênero nas cortes internacionais-um desafio à igualdade: entrevista com Rebecca Cook. **Revista Estudos Feministas**, v. 19, n. 2, p. 451-462, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais**. Pnad Contínua – 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/694dba51d3592761fcbf9e1a55d157d9.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Indicadores sociais das mulheres no Brasil**, 2018. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/materias-especiais/20453-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>>. Acesso em: 31 mar. 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Retrato das desigualdades de gênero e raça-1995-2015**, 2017.

_____. **Número de desempregados de longo prazo cresce 42,4% em quatro anos**, 2019. Disponível em:

<http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34817>.

Acesso em: 31 mar. 2019.

LAURETIS, T. D. **A tecnologia do gênero**. Tendências e impasses: o feminismo como crítica da cultura. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

LETA, J. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. **Estudos avançados**, v. 17, n. 49, p. 271-284, 2003.

LIMA, G. S. et al. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Revista Pretexto**, v. 14, n. 4, p. 65-80, 2013. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5058644>>. Acesso em: 01 out. 2021.

LIMA, J. P. R.; VENDRAMIN, E. O.; CASA NOVA, S. P. C. Identidades acadêmicas em uma era de produtivismo: o (des)alojamento das mulheres contadoras. In: Seminários em Administração, 2017. **Anais...** São Paulo: SEMEAD, 2017.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação**. Petrópolis: Vozes, 1997.

MONTEIRO, R.; AGOSTINHO, L.; DANIEL, F. Un diagnóstico de la desigualdad de género em um município de Portugal: estructuras y representaciones. **Revista de Administração Pública**, v. 49, n. 2, p. 423-446, 2015.

MOTA-SANTOS, C. et al. Reforçando a contribuição social de gênero: a servidora pública qualificada versus a executiva. **Revista de Administração Pública**, v. 53, n. 1, p. 101-123, 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0034-761220170156>>. Acesso em: 01 out. 2021.

NGANGA, C. S. N. **Abrindo caminhos**: a construção das identidades docentes de mulheres pelas trilhas, pontes e muros da pós-graduação em Contabilidade (Tese, Universidade de São Paulo), 2019.

NGANGA, C. S. N.; GOUVEIA, W. M.; CASA NOVA, S. P. de C. Unchanging element in a changing world? Women in accounting academy. In: USP International Conference in Accounting, 18, 2018. São Paulo. **Anais...** São Paulo: USP, 2018.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. **Work-Life Balance**, 2016. Disponível em:

<<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>>. Acesso em: 01 dez. 2019.

RAMACHANDRAN, K. M.; TSOKOS, C. P. **Mathematical statistics with applications**. Países Baixos: Elsevier Science, 2009.

ROOS, P. A.; GATTA, M. L. Gender (in) equity in the academy: Subtle mechanisms and the production of inequality. **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 27, n. 3, p. 177-200, 2009.

SCHIENBINGER, L. **O feminismo mudou a ciência**. Bauru: Edusc, 2001.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, v. 20, n. 2, 1995.

- SILVA, D. J. M.; SILVA, M. A. Mulheres na contabilidade: os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v. 11, n. 1, p. 71-91, 2018.
- SILVA, D. J. M.; SILVA, M. A.; SANTOS, G. C. Estereótipos de gênero na contabilidade: afinal como a mulher contadora é vista? In: XI Congresso Anpcont, 2017. **Anais...** Belo Horizonte: ANPCONT, 2017.
- SILVA, S. M. C. **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, 2016. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-03082016-111152/>>. Acesso em: 01 out. 2021.
- STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.
- TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL – TSE. **Mulheres representam 52% do eleitorado brasileiro**. Comunicação, 2018. Disponível em: <<https://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2018/Marco/mulheres-representam-52-do-eleitorado-brasileiro>>. Acesso em: 01 out. 2021.
- WORLD ECONOMIC FORUM (WEF). **Global gender gap report browser**, 2016. Disponível em: <<http://projects.two-n.com/world-gender/>>. Acesso em: 01 dez. 2019.
- YANNOULAS, S. C. Feminização ou feminilização?: apontamentos em torno de uma categoria. **Temporalis**, v. 2, n. 22, p. 271-292, 2011.

Recebido em: 03/07/2020
Aceito em: 12/10/2021