

## O desenvolvimento da carreira das egressas do mestrado em ciências contábeis do Rio de Janeiro: uma análise das barreiras enfrentadas

### The career development of accounting women master's degree graduates from Rio de Janeiro: An analysis of the faced barriers

DOI: 10.34140/bjbv4n2-021

Recebimento dos originais: 20/01/2022

Aceitação para publicação: 31/03/2022

#### **Paloma Rodriguez Brederode**

Mestre em Contabilidade Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ)

E-mail: palomabrederode@gmail.com

#### **Renata Geórgia Motta Kurtz**

Doutora em Administração Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ)

E-mail: renatakurtz@gmail.com

#### **Tânia Maria de Oliveira Almeida Gouveia**

Doutora em Administração Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ)

E-mail: almeida.tania@globo.com

#### **RESUMO**

O objetivo principal desta pesquisa é investigar, por meio de entrevistas semiestruturadas, a trajetória profissional, a curto prazo, de mulheres que concluíram o mestrado em Ciências Contábeis em dois programas de pós-graduação stricto sensu do Município do Rio de Janeiro (UERJ e UFRJ), por meio da perspectiva das próprias entrevistadas. Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas de cunho qualitativo. As entrevistadas foram escolhidas entre os dois programas de mestrados acadêmicos públicos referências no estado do Rio de Janeiro sendo eles a Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ e Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ. Os resultados indicam que o mestrado por si só não causa grande impacto na carreira das mulheres, em especial no setor privado que parece privilegiar a experiência profissional para a contratação e promoção. As mulheres vêm conseguindo alcançar cargos mais altos e ter maiores oportunidades em várias áreas da contabilidade, mas diversas barreiras ainda persistem, sendo especialmente aquelas relacionadas à maternidade.

**Palavras-chave:** Contabilidade, Gênero, Mulheres, Educação Continuada.

#### **ABSTRACT**

The main objective of this research is to investigate the short-term professional trajectory of women who completed a Master's degree in Accountancy in two stricto sensu graduate programs in the City of Rio de Janeiro (UERJ and UFRJ), from the perspective of the interviewees themselves. The data were collected through qualitative semi-structured interviews. The interviewees were chosen from two public academic masters' programs that are references in the state of Rio de Janeiro, the State University of Rio de Janeiro (UERJ) and the Federal University of Rio de Janeiro (UFRJ). The results indicate that a master's degree alone does not have a great impact on women's careers, especially in the private sector, which seems to privilege professional experience for hiring and promotion. Women have been able to reach higher positions and have greater opportunities in various areas of accounting, but several barriers still persist, especially those related to motherhood.

**Keywords:** Accounting, Gender, Women, Continuing education.

## 1 INTRODUÇÃO

No Brasil, somente após sessenta anos da criação do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), em 2006, uma mulher, Maria Clara Cavalcante Bugarim, alcançou o cargo máximo da profissão contábil brasileira, a de presidenta do Conselho. E já em suas primeiras palavras no cargo, Maria Clara chamou atenção para a baixa representatividade feminina nos quadros da instituição e para o fato de as mulheres serem apenas 35% dos contribuintes do conselho de classe. Silva, Magro e Silva (2016) demonstram que os homens são maioria nos departamentos de contabilidade de grandes empresas, assim como nas profissões de auditor e contador, ressaltando que também são eles quem possuem os salários mais altos.

Embora o número de mulheres no ambiente contábil tenha crescido nos últimos anos, principalmente devido ao aumento da entrada de mulheres nos cursos de graduação, a maioria ainda ocupa a atividade de assistente contábil, com menor remuneração do que as posições de gerência, liderança e auditoria, ou está disposta a aceitar um salário mais baixo ou diminuição de carga horária tendo em vista a responsabilização sobre a vida familiar que coloca sobre si mesma. (SIQUEIRA *et al.*, 2013; CASA NOVA, 2012; HAYNES, 2008a).

Considerando, então, a persistência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho em geral, esta pesquisa busca investigar se o mestrado pode ser uma alternativa para a quebra de barreiras. O objetivo principal, portanto, foi investigar, por meio de entrevistas semiestruturadas, a trajetória profissional, a curto prazo, de mulheres que concluíram o mestrado em Ciências Contábeis de dois programas de pós-graduação *stricto sensu* do Município do Rio de Janeiro (UERJ e UFRJ), por meio da perspectiva das próprias entrevistadas. Para alcançar o objetivo principal, os seguintes objetivos secundários foram definidos: (a) identificar as mudanças (caso tenham ocorrido) na vida profissional das pesquisadas após a conclusão do mestrado e (b) investigar se o fator gênero influenciou ou não na carreira das mulheres pesquisadas.

O público pesquisado é composto por egressas dos programas de mestrado acadêmico em Ciências Contábeis do estado do Rio de Janeiro e que tenham concluído o mestrado nos anos de 2017 e 2018. Foram entrevistadas somente egressas não inscritas em programas de doutorado ou que o tenham concluído, uma vez que se objetiva nesta pesquisa avaliar o impacto, a curto prazo, somente do mestrado.

A relevância desta pesquisa repousa sobre dois aspectos principais: (1) o panorama atual da literatura de gênero e mercado de trabalho, que ainda oferece muitas possibilidades de pesquisa, principalmente no campo da ciência contábil (SILVA, 2019; SIQUEIRA *et al.*, 2013; BROWN, 2017); e 2) que estudos semelhantes foram realizados em outros estados mas que a realidade do Rio de Janeiro, uma das maiores capitais do país, ainda é desconhecida (CASA NOVA, 2012).

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 CARREIRA DAS MULHERES NA CONTABILIDADE

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

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

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

Até a metade do século XX, as mulheres eram vistas de modo bastante depreciativo, sendo consideradas intelectualmente incapazes. Portanto, além da discriminação no mercado de trabalho ainda não conseguiam promoções, exceto se abrissem mão dos filhos e do casamento. Como nem todas estavam dispostas a abrir mão da vida pessoal, faziam trabalhos considerados inferiores inclusive na área contábil. (HAYNES, 2008a) o que, de acordo com Byrne e Willis (2005), reforçou um dos estereótipos apontados anteriormente sobre o profissional contábil: de que o mesmo é do sexo masculino uma vez que era difícil o ingresso na carreira para as mulheres e, quando as mesmas o conseguiam, não possuíam visibilidade junto aos clientes e sociedade pois os cargos se restringiam a níveis mais baixos. Este estudo apontou ainda como consequência uma maior percepção negativa sobre a profissão contábil entre as mulheres.

Com relação à paternidade e à maternidade, pessoas que se tornam pais e mães são modificadas

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

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

As análises de Gallhofer *et al.* (2011) revelam que as mulheres contadoras que trabalhavam meio período ou tinham outros acordos flexíveis de trabalho pareciam ter feito suas escolhas de acordo como as preferências em relação à maternidade e ao emprego. Entretanto, nem sempre as mulheres podem escolher, pois há “restrições culturais” que afetam suas escolhas de estilo de vida pessoal e profissional, ou seja, sofrem pressões para seguir um padrão que lhes é esperado devido ao gênero. E apesar dos avanços em direção a uma maior igualdade de gênero, até hoje isso ainda é presente na profissão, como corroborou o trabalho de Souza, Voese e Abbas (2015), em que se verificou que as mulheres contadoras brasileiras ainda permanecem em níveis hierárquicos inferiores.

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

A identidade das mulheres como mães e contadoras é definida de acordo com o ambiente social e cultural ao qual se inserem que geralmente influencia e cobra que as mulheres priorizem a maternidade à carreira bem como julga e discrimina aquelas que agem de forma diferente. Assim, ter que fazer escolhas entre a carreira na área contábil e a maternidade “dificulta a liberação da mulher destes

estigmas e pode ser interpretado como mecanismo de opressão, o qual pode desencadear nas mulheres ansiedade, insegurança e falta de bem-estar” (HAYNES, 2008b).

## 2.2 O MESTRADO COMO FORMA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA NA TRAJETÓRIA DAS CONTADORAS

No Brasil, instituições de ensino destinadas às mulheres só surgiram na primeira metade do século XIX, mas predominava um quadro de educação profundamente enraizado nas questões de gênero. As meninas destinavam-se, em geral, a educação primária com ênfase moral e social, dirigido ao fortalecimento do papel da mulher como esposa e mãe. Já no secundário as mulheres ficaram restritas ao magistério, ou seja, à formação de professoras para os cursos primários. Até 1961, antes da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDB), o acesso das mulheres ao ensino superior foi restrito. A LDB então abriu a possibilidade para as mulheres ingressarem nas universidades, e somente nos anos 1970, o hiato de gênero na educação superior começou a mudar (BELTRÃO; ALVES, 2009).

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

Ferreira, Santos e Casa Nova (2018, p. 16) apontam que a busca pelo mestrado, uma forma de educação continuada, está relacionado ao perfil de carreira das mulheres: “As professoras-profissionais (que exercem exclusivamente a docência), apesar de já terem atuado no mercado de trabalho, parecem privilegiar a qualificação acadêmica, principalmente, pelas titulações de mestrado ou doutorado ou pela realização de pesquisas.” Por sua vez, o Conselho Federal de Contabilidade determina a Educação Continuada como obrigatória através da NBC PG 12 do Conselho Federal de Contabilidade destacando também a necessidade constante de atualização e aprimoramento dos conhecimentos de contadores que atuam no mercado de trabalho (CFC, 2017).

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

Entretanto, já no século XIX Spinelli-de-Sá (2019, p.62) escreve que “mesmo com mais anos de estudo do que os homens e mais títulos de mestrado e doutorado, as mulheres continuam com dificuldades em ocupar cargos importantes e receber melhores salários”. A vitória das mulheres no campo educacional ainda não foi suficiente para reverter o hiato em outras áreas, tais como o mercado de trabalho, o acesso a renda e propriedade etc. (BELTRÃO; ALVES, 2009).

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

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

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

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

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

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

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

### 3 METODOLOGIA

Considerando a subjetividade inerente ao problema de pesquisa, o percurso metodológico desenvolvido é de cunho qualitativo, uma vez que “trabalha com valores, crenças, hábitos, atitudes, representações, opiniões e adequa-se a aprofundar a complexidade de fatos e processos particulares e específicos a indivíduos e grupos.” (PAULILO, 1999, p. 135). Adicionalmente, a metodologia qualitativa em estudos sobre mulheres em carreiras predominantemente masculinas pode contribuir para a compreensão de como as mulheres sobrevivem, mantêm a motivação e desenvolvem suas carreiras nestes ambientes, apesar das barreiras presentes (MARTIN; BARNARD, 2013).

Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com sete mulheres recém egressas do curso de mestrado acadêmico em Ciências Contábeis de duas universidades do Município do Rio de Janeiro – UERJ; e UFRJ. Foram entrevistadas 7 (sete) egressas do Mestrado Acadêmico em Ciências Contábeis no Estado do Rio de Janeiro, sendo 3 (três) egressas do mestrado em Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro e 4 (quatro) egressas da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. As participantes possuíam como titulação máxima o mestrado a fim de que a influência de especializações superiores não contaminasse os resultados obtidos. Foram prioritariamente buscadas mulheres que trabalhem ou tenham trabalhado na iniciativa privada, uma vez que, conforme Bruschini (2007) concluiu em seu estudo, por aspectos legais, no âmbito público acontecem menos divergências entre gênero. Nesse mesmo sentido, Powelle Butterfield (2015) argumentam que, para abordar essa questão de gênero, é preciso considerar a natureza única da organização estudada, devido ao fato de o governo ser diferente da maioria das organizações privadas: a forma de promoção nas instituições pública segue um processo diferenciado, geralmente mais imparcial e claro e que nesses casos as decisões que promovem o fenômeno do teto de vidro podem ser evitadas.

Precederam a entrevista, o preenchimento e assinatura, pela entrevistada, de um formulário de autorização para gravação e utilização das informações por elas prestadas para fins científicos, com garantia de anonimato (os nomes utilizados na análise dos resultados são fictícios). As entrevistas foram gravadas e transcritas para que fossem realizadas as análises dos dados. As sete entrevistas tiveram, em média, duração de duas horas, sendo que duas delas passaram de 2h e 30min, totalizando aproximadamente 14 horas de entrevista transcritas somente pela pesquisadora as quais se transformaram 198 página. Em relação à análise de dados, foi adotado o protocolo indicado por Schutze (1977; 1983) *apud* Jovchelovich e Bauer (2002) para análise de entrevistas narrativas.

## 4 RESULTADOS

### 4.1 A INFLUÊNCIA DO MESTRADO NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL

Essa subcategoria visa identificar mudanças na carreira e trajetória profissional das entrevistadas após a conclusão do mestrado bem como avaliar quais seus objetivos futuros.

Elisa, ao ser questionada sobre os seus objetivos com o mestrado respondeu que almejava ingressar na área docente e que, por isso, objetivava aprender, no mestrado, como dar aulas. Entretanto, após quase dois anos da conclusão, ela ainda não conseguiu alcançar seu objetivo. Na verdade, observou-se pelo relato que ela nem chegou a procurar faculdades para dar aulas, uma vez que não se sentiu confiante para seguir essa carreira. Por isso, após a conclusão do mestrado em 2018 ela resolveu, até então sem sucesso, buscar vagas em empresas. Ela tem a percepção de que o mestrado foi um fator que impactou negativamente na sua colocação profissional, conforme o trecho da entrevista demonstra:

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

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

Por sua vez, a entrevistada Marcela também fez o mestrado com o objetivo de seguir a carreira docente, e diferente de Elisa atingiu o objetivo antes mesmo de concluir o curso, ao passar em um processo seletivo para professora substituta em uma universidade federal. Destaca-se, entretanto, que atualmente ambas estão desempregadas. Ou seja, o fato de Marcela ter conseguido inserir-se no mercado docente não foi suficiente para manter-se nele. É importante destacar que, durante o contrato de dois anos como professora substituta, ela teve um filho, e ficou de licença por seis meses e mais um mês de férias, totalizando sete meses de afastamento: “eu tive um contrato de dois anos, mas nesse meio tempo fiquei sete meses sem trabalhar.” (Marcela). Haynes (2008) mostra que, após o nascimento de um filho as mulheres são mais afetadas pois desempenham um papel mais ativo na vida doméstica e familiar e também são elas as responsáveis na maioria dos casos pela assistência à infância dos filhos.

Marcela relata praticamente não ter experiência de trabalho em empresas. A falta de experiência é identificada por ela como um problema tanto para a busca de empregos na área contábil como na docência, conforme trecho abaixo:

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

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

Diferentemente das entrevistadas acima – Marcela e Elisa – Helena, buscou o mestrado com o intuito de alcançar um cargo de consultora na organização em que trabalha. Entretanto no momento da realização da entrevista, pouco mais de um ano após ela se tornar mestre em contabilidade, ainda não tinha conseguido o cargo almejado, apesar de ter recebido um convite, conforme relato a seguir: “Me convidaram pra ser consultora recentemente, esse ano, pra participar de um processo, gostaram de mim, mas entenderam que o meu perfil não era exatamente daquela especialidade.

Letícia tinha como intuito fazer o mestrado para ter um plano alternativo à carreira de auditora. Ela diz que gosta da área de auditoria e pretende continuar nela mas, com a conclusão do mestrado, passou a ter também oportunidades como docente, conforme esse relato: “...eu recebi alguns convites sim pra dar aula (...) depois do mestrado(...) em cursos de especializações regionais...”. Assim, observa-se que o objetivo de Letícia com o mestrado foi alcançado, embora exerça a docência de forma esporádica. A entrevistada mencionou que se sente mais valorizada, destacando também que o mestrado contribuiu para que se tornasse uma profissional mais segura.

Por sua vez, Marina também passou a ter oportunidades como docente, carreira que está conciliando com a função pública. Atualmente ela é docente em uma instituição particular de ensino superior e leciona para cursos de graduação. A docência surgiu não como o cumprimento de um de seus objetivos iniciais, mas sim como uma nova perspectiva de atuação profissional que identificou no decorrer do curso.

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

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

Em geral todas as mulheres entrevistadas passaram a ter novas oportunidades seja na docência (mesmo que como estagiária ou professora temporária), seja em oportunidades de assumir cargos mais altos no setor público. No setor privado, o mestrado parece não ter agregado valor à carreira do ponto de vista de ascensão profissional.

#### 4.2 BARREIRAS ENFRENTADAS

De forma geral, as entrevistadas não percebem diferenciação relacionada a gênero no ambiente de trabalho, o que vai de encontro ao estudo de Chies (2010) que menciona que são atribuídas às mulheres características como fragilidade, emoção e irracionalidade, e consequentemente elas são submetidas a um papel social inferior. Da mesma forma, Gutek e Morasch (1982), pioneiros no estudo dos papéis de gênero no mercado de trabalho, acreditam que tais papéis se incorporam no local de trabalho, fazendo com que as pessoas tenham expectativas diferentes de homens e mulheres, mesmo que eles ocupem o mesmo cargo.

Helena é uma das entrevistadas que traz uma experiência distinta das demais. Ela trabalha em uma sociedade de economia mista e relata que em seu ambiente de trabalho há mais mulheres do que homens, mas que o chefe é um homem. Apesar de afirmar nunca ter sofrido discriminação, contou o caso de uma colega que perdeu o cargo possivelmente devido ao fato de ter engravidado: “...ouvi até uma história, eu acredito que tenha sido uma discriminação, eu vejo dessa forma né?... a gente não pode nunca afirmar, mas acho que é uma pessoa que perdeu o cargo porque estava grávida.”

Assim, a gravidez aparece nos resultados com sendo um dificultador no ambiente de trabalho,

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

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

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

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

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

Assim, de acordo com as experiências das entrevistas, fica perceptível que quando há mulheres no ambiente não se nota com a facilidade discriminação pois ela é pulverizada entre as mulheres do setor, ou ela acontece de forma mais velada como relatado por Letícia e Denise. Por sua vez, quando o ambiente é predominantemente masculino, como o de Antônia, isso foi mais facilmente identificado. Apesar disso, Antônia acredita que essa questão tem melhorado ao longo do tempo.

Letícia, por sua vez, relatou que seu ambiente de trabalho é misto e não percebeu discriminação de gênero e talvez por isso não tenha relatado situação de estereotipação, uma vez que Von Hippel *et al.* (2015) mencionam que quando são percebidas disparidades, ela leva à estereotipação e

à diminuição do bem-estar. Tal diferenciação foi notada por Denise, eu menciona que houve avanços nessa questão de disparidade de gênero no ambiente de trabalho, e que isso se deve, ao esforço da mulher em se dedicar mais e estudar mais do que os homens.

Sobre a influência da maternidade, nota-se que ela é o fato que mais direciona e altera o rumo da carreira das mulheres, e que mesmo antes de serem mães as entrevistadas já se preocupavam em estabilizar-se e com os benefícios oferecidos pela instituição como auxílio- creche e plano de saúde. Nota-se que as entrevistadas foram exoneradas, demitidas, pediram demissão ou abriram mão de oportunidades de trabalho em decorrência da maternidade, embora não se possa afirmar que isso as impede, em absoluto, de subir de cargos. A maternidade é um fator que mostrou impactar a dinâmica entre o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Após a maternidade há uma maior dificuldade de encontrar esse equilíbrio e as mulheres são sobrecarregadas com essas escolhas, conforme mostra Gallhofer (2011), que demonstrou que as mulheres são criticadas quando fazem opções diferentes daquelas que se comumente espera delas, o que pode causar ainda mais receio por parte dessas mulheres ao se dedicarem à carreira e serem julgadas pela sociedade.

Windsor e Auyeung (2006) sugerem que as empresas de contabilidade devem ter políticas formais, como acordos de trabalho flexíveis e design de cargos apropriados para apoiar e reter essas mães em suas empresas.

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

Helena que entrou no mestrado somente para tentar subir na carreira, hoje, já não tem certeza se realmente deseja um cargo mais alto, justamente por existir essa dificuldade de conciliar a maternidade (vida pessoal) com a alta carga de trabalho, de modo que a visão de sucesso dela passa a ser moldada por essa relação. Percebe-se, nesse sentido, que mudanças socioculturais são necessárias para que o aumento da escolaridade contribua efetivamente para a ascensão profissional das mulheres.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo investigar a trajetória profissional, a curto prazo, da conclusão do mestrado em Ciências Contábeis na carreira de mulheres egressas de dois programas de pós-graduação *stricto sensu* do Município do Rio de Janeiro (UERJ e UFRJ) através da perspectiva das próprias entrevistadas. Os resultados indicam que o mestrado por si só não causa grande impacto na carreira das mulheres, em especial no setor privado que parece privilegiar a experiência profissional para a contratação e promoção. Há relatos que apontam que o mestrado pode ser vantajoso no setor público, onde há incentivo financeiro para a qualificação profissional e a possibilidade alçar cargos maiores, além da maior possibilidade de conciliação entre o trabalho, estudos e o exercício da docência, algo que menos comum no setor privado. Na docência, surgiram oportunidades de lecionar para a maioria das entrevistadas.

Os resultados mostraram que as mulheres vêm conseguindo alcançar cargos mais altos e ter novas oportunidades em outras áreas da contabilidade como a docência, mas que, ainda existem diversas barreiras que limitam sua ascensão profissional, pela interferência de questões socioculturais, sendo especialmente o papel materno.

Como sugestão para futuros estudos, pode-se ampliar no escopo da pesquisa como o tempo de conclusão do mestrado, de modo a conseguir identificar os impactos do mestrado em médio e longo prazo. Sugere-se também um estudo comparativo entre homens e mulheres no que tange ao desenvolvimento da carreira após o mestrado. Além disso, outros estudos também poderiam se aprofundar nas questões sociais e familiares aqui demonstradas, objetivando avaliar políticas de inclusão e ascensão das mulheres que também são mães, de modo a sugerir inovações e mudanças nessa área, fomentando um ambiente e relações de trabalho pensadas e construídas também para elas.

## REFERÊNCIAS

AVELINO JUNIOR. *Cultura da Educação Profissional Continuada: uma análise dos contadores do município de Fortaleza-CE*. Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis. UFRN, 2018

BITTAR-GODINHO, J.S; BITTAR-GODINHO, D.F; CASA NOVA, Silvia. Barreiras?

Nunca vi, nem senti, eu só ouço falar: a docência feminina na contabilidade. In: EnPEQ, 2018, Porto Alegre. VI Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade - EnPEQ, 2018.

BRASIL. *LDB: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Lei n° 9394, de 20 de dezembro de 1996. Diário Oficial da República n°23.12/96. Brasília: Presidência da República. 1996.

BROWN, Sharon Joan. *Breaking the Glass Ceiling: An ethnographical study of women with a master's degree in accounting and CPA certification*. 2017. 118 f. Tese (Doutorado) - Curso de Doctor of Philosophy, School of Business, Northcentral University, San Diego, 2017. BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos, *Cadernos de pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

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

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

\_\_\_\_\_. *Contabilidade das mulheres na universidade brasileira: lucros e perdas, ingresso e permanência*. 2014. 247 f. Tese (Doutorado) - Curso de Livre Docência em Contabilidade e Controladoria, Departamento de Contabilidade e Atuária da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. CARVALHO, D. M.; AMICCI, F. L.; ANDRADE, J.; KATZ, S. *Atitudes e Opiniões dos*

*Alunos da FEA-USP Quanto a Cursar Pós-graduação*. In: Seminário em Administração (SemeAd), 6., 2003, São Paulo. Anais... São Paulo: SemeAd, 2003.

CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho,

*Revista Estudos Feministas*, [s.l.], v. 18, n. 2, p. 507-528, ago. 2010.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). *NBC PG 12 (R3): Educação*

Profissional Continuada. 2017 Disponível em:

<[http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCPG12\(R3\).pdf](http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCPG12(R3).pdf)>. Acesso em: 19 dez. 2019. EAGLY, Alice; WOOD, Wendy. *Social role theory: Handbook of theories in social psychology*, v. 2, p. 458-476, 2012.

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

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

FERREIRA, Mônica Aparecida; SANTOS, Gabriella Aparecida Gomes dos; CASA NOVA, Silvia

Pereira de Castro. Construção da identidade profissional: experiência de professoras- contadoras. Anais. São Paulo: EAD/FEA/USP, 2018.

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

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

GUTEK, Barbara A.; MORASCH, Bruce. Sex-Ratios, Sex-Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work, *Journal of Social Issues*, v. 38, n. 4, p. 55-74, 1982. HAYNES, K. Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender, *Critical Perspectives on Accounting*, v. 43, p. 110–124, 2017.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SILVA, Sandra Maria Cerqueira da. Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil. 2016. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração

e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. doi:10.11606/T.12.2016.tde-03082016-111152. Acesso em: 03/09/2019.

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

SIQUEIRA, Ingrid Prudêncio et al. A inserção da Mulher Como profissional contábil nos escritórios de contabilidade de Tangará da Serra – MT, *Revista Unemat de Contabilidade*, v. 2, n. 3, p.138-153, 30 jun. 2013  
SOUZA, Franciele Machado de; VOESE, Simone Bernardes; ABBAS, Katia. Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o glass ceiling?, *Advances in Scientific and Applied Accounting*, v. 8, n. 2, p.244-270, 31 ago. 2015

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

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