

Artigo Teórico-empírico

# Há Tanta Vida Lá Fora! *Work-life Conflict*, Mulheres e Pós-Graduação em Contabilidade



There's so Much Life Out There! *Work-life Conflict*, Women, and Accounting Graduate Programs

Camilla Soueneta Nascimento Nganga<sup>1</sup>   
Silvia Pereira de Castro Casa Nova<sup>2</sup>   
Sandra Maria Cerqueira da Silva<sup>3,4</sup>   
João Paulo Resende de Lima<sup>\*5</sup>

## RESUMO

**Objetivo:** o presente artigo busca problematizar as experiências na pós-graduação e o *work-life conflict* na vida de doutorandas em ciências contábeis no Brasil. **Marco teórico:** o presente trabalho se apoia em teorias feministas que discutem o papel social imposto à mulher por meio da divisão sexual do trabalho e como tal papel social se relaciona na busca do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. **Método:** foi adotado o construcionismo, como vertente epistemológica, e o pós-estruturalismo feminista como perspectiva teórica. Para construção do corpus de pesquisa foram realizadas entrevistas em profundidade, analisadas pela técnica de *template analysis*, com a construção de códigos ordenados, de acordo com as características da pesquisa e a intenção das pesquisadoras. **Resultados:** devido ao fato de a estrutura acadêmica replicar a divisão sexual do trabalho encontrada na sociedade, foram encontradas dicotomias impostas como 'abandono ou adiamento' da vida pessoal em detrimento da vida acadêmica, principalmente por questões relacionadas à maternidade e às altas cobranças dos programas de pós-graduação. **Conclusões:** como resultado, conclui-se que as doutorandas desempenham diversos papéis sociais tradicionalmente atribuídos às mulheres. Para tanto, relegam a vida pessoal, tomando a decisão de postergar casamento e maternidade ou a entrada no doutorado. Assim, consideradas tanto as relações pessoais construídas com pares e professores quanto o ambiente institucional acadêmico, a academia ainda precisa avançar para contemplar a trajetória de mulheres, de forma que as difíceis escolhas não recaiam sobre elas. O presente trabalho contribui para a literatura ao lançar olhares e reflexões específicas da academia contábil do Brasil.

**Palavras-chave:** contabilidade; gênero; mulheres; pós-graduação; equilíbrio.

## ABSTRACT

**Objective:** this article discusses women's experiences during their doctoral education in accounting, focusing on the work-life conflict. **Theoretical framework:** we adopted feminist theories to discuss the imposed social role on women through the sexual division of labor and how this social role relates to the search for balance between personal and professional life. **Method:** we adopted constructionism as the epistemological strand and feminist post-structuralism as a theoretical perspective. We conducted in-depth interviews to construct the research corpus. We analyzed the evidence through *template analysis* and ordered codes according to the research characteristics and purpose. **Results:** due to the fact that the academic structure replicates the sexual division of labor found in society, imposed dichotomies were found as 'abandonment or postponement' of personal life to the detriment of academic life, mainly by issues related to motherhood and the high demands of graduate programs. **Conclusions:** as a result, we conclude that female doctoral students play several social roles traditionally attributed to women. Therefore, they relegate their personal lives, deciding to postpone marriage and maternity or entering doctoral studies. Thus, considering both the personal relationships built with peers and teachers and the academic institutional environment, the academy still needs to advance to contemplate the trajectory of women so that the difficult choices do not fall on them. The paper contributes to the literature by offering insights and reflections specific to the accounting Brazilian academia.

**Keywords:** accounting; gender; women; doctoral education; balance.

\* Autor Correspondente.

1. Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, Brasil.
2. Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária, São Paulo, SP, Brasil.
3. Universidade Estadual de Feira de Santana, Feira de Santana, BA, Brasil.
4. Faculdade Anísio Teixeira, Feira de Santana, BA, Brasil.
5. University of Glasgow, Adam Smith Business School, Glasgow, Reino Unido.

**Como citar:** Nganga, C. S. N., Casa Nova, S. P. C., Silva, S. M. C., & Lima, J. P. R. (2023). Há tanta vida lá fora! *Work-life conflict*, mulheres e pós-graduação em contabilidade. *Revista de Administração Contemporânea*, 27(2), e210318. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023210318>.

# de revisores convidados até a decisão:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1ª rodada									
2ª rodada									

Classificação JEL: J710.

**Editor-chefe:** Marcelo de Souza Bispo (Universidade Federal da Paraíba, PPGA, Brasil)   
**Editora Associada:** Ludmila de V. M. Guimarães (Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, PPGA, Brasil)   
**Parceiristas:** Fernanda Figueiras Sauerbronn (Universidade Federal do Rio de Janeiro, PPGCC, Brasil)   
*Um(a) revisor(a) não autorizou a divulgação de sua identidade.*

**Relatório de Revisão por Pares:** O Relatório de Revisão por Pares está disponível neste [link externo](#).

Recebido: 13/12/2021

Última versão recebida em: 28/08/2022

Aceite em: 30/08/2022

Publicado em Early Access: 26 de Outubro, 2022.

Designado a essa edição: 11 de Janeiro, 2023.

## INTRODUÇÃO

Diversos estudos discutem sobre a necessidade e a influência de se balancear a vida profissional e a vida familiar, considerando principalmente a maternidade e os filhos. Tais pesquisas indicam, na maior parte das vezes, o quão difícil é para mulheres acadêmicas fechar esse balanço. Dada esta tensão, o que as pessoas, de um modo geral, enfrentam como *work-life balance* parece ser entendido como *work-life conflict*, considerando as experiências das mulheres retratadas nas pesquisas analisadas (Cherkowski & Bosetti, 2014; Haynes & Fearfull, 2008; Maunula, 2015; Romero-Hall et al., 2018; Walker, 1998; Yoshihara, 2018). Na trajetória de doutorandas, também existe essa tensão entre as identidades acadêmicas e a ‘vida lá fora’, sendo que habilidades adicionais vão sendo desenvolvidas na tentativa de balancear as dimensões da vida. É interessante notar que, na visão de Maunula (2015), as doutorandas em relacionamentos e/ou com filhos precisam desenvolver e implementar habilidades tais como as de gerenciamento do tempo, organização e priorização das atividades, já que enfrentam uma sobreposição de demandas, tendo, portanto, uma vida intensa e que precisa ser programada de forma sistemática, para operacionalizar as múltiplas atuações. Estas habilidades serão centrais em suas trajetórias à medida que progredirem na carreira, mas impõem uma pressão adicional, uma vez que os processos de socialização da pós-graduação e da academia não foram pensados por e para elas (Gardner, 2008).

No contexto da contabilidade, Haynes e Fearfull (2008) refletem em uma autoetnografia sobre suas vidas e experiências como acadêmicas e discutem suas interações entre a vida familiar e a vida na academia, e como as identidades acadêmicas e maternas dialogam entre si, evocando tensões, anseios e receios. A grande questão que se impõe é se o caminho é equilibrar as contas ou redistribuir atribuições, com o devido ajuste de conflitos e a reconfiguração da noção de ‘papéis’ sociais de gênero, e questionar a divisão de papéis por gênero.

As mulheres que são mães, diante das circunstâncias em que trabalho e vida se cruzam e se sobrepõem, tendem a organizar seus estudos e seu trabalho remunerado em torno das necessidades de seus filhos e filhas, o que, por vezes, implica renúncias e prejuízos para a carreira profissional. Assim, a presente pesquisa busca problematizar as experiências na pós-graduação e o *work-life conflict* na vida de doutorandas em ciências contábeis no Brasil. Com base na literatura acerca da divisão sexual do trabalho que discorre sobre os conflitos socialmente impostos pela tripla jornada (Mota-Santos et al., 2021; Vieira & Amaral, 2013), argumentamos que na configuração social existente nos programas de pós-graduação existe a imposição de

um conflito entre a vida pessoal das mulheres e suas vidas profissional e acadêmica.

A discussão sobre os conflitos da vida pessoal e profissional passa pela reflexão sobre as duas dimensões fundamentais constitutivas da democracia, quais sejam: o público e o privado. O que, por sua vez, remete ao grito de guerra feminista ‘o pessoal é político’, com o consequente questionamento desta noção de separação entre as esferas públicas e privadas. Isto porque com o incremento do número de mulheres trabalhando fora de casa, e a não revisão da distribuição das atividades domésticas por gêneros, há uma demanda, a cada dia mais tensa, por repensar as duas dimensões da vida de maneira conjunta.

Diante de tal cenário, é imperioso analisar e viabilizar condições equânimes para fazer frente aos conflitos entre vida pessoal, familiar e profissional enfrentados pelas mulheres. Assim, argumentamos que é preciso ampliar a discussão somando estas dimensões, ou seja, da vida pessoal, familiar e profissional, às análises da dimensão moral e das normas sociais que são fundamentalmente centrais, se tomarmos como sul as perspectivas feministas. Para tal foram conduzidas entrevistas semiestruturadas com doutorandas em programas de pós-graduação em contabilidade no Brasil.

O restante do trabalho está organizado da seguinte forma: apresentamos nossos apontamentos teóricos, passando pela divisão sexual do trabalho e problematizando o conflito vida-trabalho; em seguida tratamos de nossos percursos metodológicos; avançamos para análises e discussão dos resultados para fechar com as considerações finais.

## APONTAMENTOS TEÓRICOS

### Divisão sexual do trabalho

Nas sociedades organizadas pelo capitalismo e pelo patriarcado, a divisão sexual do trabalho invoca homens como os principais responsáveis pelo trabalho assalariado, enquanto às mulheres estão reservadas as tarefas relacionadas à produção doméstica (Hartmann, 1981). É importante ressaltar que “a divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher)” (Hirata & Kergoat, 2007, p. 599).

Fraser (1995) afirma que uma análise feminista de âmbito político e social sobre a divisão sexual do trabalho requer revisões quanto às noções de diferenciação entre esfera pública e privada, e também sobre a diferença social

constitutiva entre produção material e simbólica. Ainda acerca da divisão entre as esferas públicas e privadas, [Connell \(2005\)](#) destaca que o mundo público do trabalho é uma esfera regida por relações de mercado, cálculo do lucro e acumulação; e o mundo da casa e da família é considerado uma esfera caracterizada por relações de presentes, afeto, serviço personalizado e cuidado, sem o devido reconhecimento, e, portanto, sendo constituído pelo trabalho não remunerado.

Para [Connell \(2005\)](#), não houve apenas uma separação, ocorreu também uma relação emergente entre essas esferas – a da esfera doméstica (privada) como subordinada à esfera pública. A sociedade capitalista moderna é, assim, marcada por uma subordinação estrutural das mulheres e não pelo poder pessoal direto de homens sobre mulheres, de modo individual ([Connell, 2005](#)).

Cabe ressaltar que a divisão sexual do trabalho – apesar de ser encontrada em diferentes configurações nas mais diversas culturas ao longo da humanidade – pode ser considerada uma construção social e, dessa forma, pode ser contestada e alterada ([Kergoat, 2009](#); [Lehman, 1992](#)). Entretanto, para que ocorram mudanças significativas nessa estrutura, são necessários eventos sociais que representem rupturas sociais e econômicas como as duas guerras mundiais e crises econômicas profundas ([Lehman, 1992](#)).

Nesse sentido, desde a II Guerra Mundial são observadas transformações na atividade profissional feminina que, no entanto, não foram acompanhadas no universo doméstico, visto que como destacam [Vieira e Amaral \(2013\)](#), tais mudanças não significaram a liberação das mulheres do trabalho doméstico, “pelo contrário, ger[aram] outro grande desafio no que diz respeito ao trabalho feminino: a reformulação da estrutura familiar” ([Vieira & Amaral, 2013, p. 404](#)). Observam-se ainda dois sentidos para a divisão sexual do trabalho ([Hirata & Kergoat, 2007](#)). Por um lado, há o estudo da diferente distribuição de homens e mulheres no mercado de trabalho, nas profissões e nas ocupações, bem como as variações espaciais e temporais dessa distribuição. De outra perspectiva, a divisão sexual do trabalho analisa a divisão desigual do trabalho doméstico entre homens e mulheres ([Hirata & Kergoat, 2007](#)).

Na perspectiva da divisão desigual do trabalho doméstico, [Garcia \(2021\)](#) destaca a importância de discutir o vínculo social e as relações entre as esferas reprodutivas e produtivas, pois como pontua a autora:

"[p]rimeiro, partimos de um modelo complementar e assimétrico onde o papel na família e o papel doméstico são assumidos inteiramente pelas mulheres, com o papel de provedor sendo atribuído aos homens. Saindo desse modelo de opostos complementares, chegamos ao modelo de conciliação, onde cabe às mulheres quase que exclusivamente conciliar vida

familiar e profissional. Alguns pesquisadores preferem substituir o termo ‘conciliação’ por ‘conflito’, ‘tensão’ ou ‘contradição’, evidenciando assim a natureza fundamentalmente conflituosa da incumbência simultânea de responsabilidades profissionais e familiares às mulheres ([Hirata; Kergoat, 2007](#))” ([Garcia, 2021, p. 20](#)).

Observa-se, assim, que a sociedade patriarcal e capitalista impõe às mulheres as chamadas ‘jornadas duplas’, pois além da vida na esfera pública também se espera que a mulher seja a responsável pelo cuidado na esfera particular ([Hirata & Kergoat, 2007](#)). A discussão acerca da ‘jornada dupla’ tem evoluído para a discussão sobre as ‘jornadas triplas’, pois além de ser a responsável pelo cuidado na esfera particular e desenvolver atividades remuneradas na esfera pública, demanda-se da mulher cada vez maior qualificação ([Vieira & Amaral, 2013](#)). Dessa forma, além dos cuidados com a vida familiar, a mulher também trabalha e estuda.

O acúmulo de ‘jornadas triplas’ traz diversas consequências como o esgotamento físico e mental, sentimento de culpa e cansaço e, em alguns, até a naturalização dessas jornadas ([Mota-Santos et al., 2021](#)). Outra consequência dessas jornadas é a construção da pobreza do tempo e sua relação com gênero.

A pobreza de tempo pode ser definida como “a falta de tempo suficiente para descanso e lazer após contabilizar o tempo a ser gasto trabalhando, seja no mercado de trabalho, fazendo trabalhos domésticos ou realizando outras atividades” ([Bardasi & Wodon, 2010, p. 45](#)). A literatura sobre o tema demonstra um desequilíbrio entre vida profissional e tempo utilizado para o lazer e descanso apontando tais dimensões da vida como nulas ou esquecidas em detrimento do trabalho ([Scanfone et al., 2008](#)). A pobreza de tempo no contexto brasileiro também se materializa no fato de que as mulheres precisam trabalhar 60% mais horas para obter o mesmo rendimento dos homens ([Veiga, 2019](#)), além das disparidades de tempo dedicado ao trabalho doméstico não remunerado ([Garcia, 2021](#)).

Por fim, é importante destacar que a divisão sexual do trabalho também impõe à mulher as atividades relacionadas ao cuidado, principalmente dos filhos e filhas. Trabalhos anteriores ([Casa Nova, 2014](#); [Dambrin & Lambert, 2008](#); [Haynes, 2008](#); [Silva & Casa Nova, 2018](#)) apontam para a importância de entender os impactos da maternidade na carreira das mulheres em contabilidade, pois é a partir desse momento que a divisão sexual do trabalho faz com “que o teto de vidro<sup>1</sup> se torne opaco [visível]” ([Kokot-Blamey, 2021, p. 1](#)).

## Work-life balance ou work-life conflict?

A relação entre trabalho e vida pessoal vem sendo alterada ao decorrer das décadas devido a diversos fatores como a maior presença das mulheres no mercado de trabalho, a industrialização, o avanço tecnológico, a competição organizacional, dentre outros (Burke, 2004). Tal discussão tem sido feita na literatura nacional e internacional sob o conceito de *work-life balance*, que pode adotar duas perspectivas: a de conflito entre a vida pessoal e a vida profissional; e de enriquecimento, quando há uma relação positiva entre os dois domínios da vida do indivíduo como, por exemplo, o desenvolvimento de uma habilidade em um domínio que vai favorecer o outro (Costa, 2018; Süß & Sayah, 2013).

Até as últimas décadas do século XX, a questão do *work-life balance* foi percebida como relativamente sem problemas por causa de duas premissas generalizadas: o trabalhador-padrão exercia suas funções em tempo integral – e, geralmente, era um homem, e às mulheres convencionalmente atribuíam-se as atividades não remuneradas de trabalho doméstico e cuidado com a família (Crompton & Lyonette, 2006).

Como destacam Crompton e Lyonette (2006), o ‘(des)equilíbrio’ entre o mercado (de trabalho) e as atividades de assistência foi resolvido por meio da manutenção das mulheres no ambiente doméstico, acoplada, em diferentes graus, com a sua exclusão formal e informal do mercado de trabalho. No início do século XXI, no entanto, este arranjo entrou em um processo de rearticulação, sendo que as perspectivas políticas sobre o emprego das mulheres sofreram uma profunda transformação.

Conforme já discutido, a divisão sexual do trabalho impõe à mulher o trabalho doméstico além da gestão de sua própria carreira profissional (Bruschini, 2007), falando-se, até mesmo, de um modelo de conciliação entre trabalho doméstico não remunerado e a carreira na esfera pública. Tal modelo sofre críticas por incumbir apenas à mulher tal conciliação, o que acarreta um conflito, um balanço que não fecha. Nesse sentido, “certos pesquisadores propõem substituir ‘conciliação’, ou mesmo ‘articulação’, por ‘conflito’, ‘tensão’, ‘contradição’ para evidenciar a natureza fundamentalmente conflitua da incumbência simultânea de responsabilidades profissionais e familiares às mulheres” (Hirata & Kergoat, 2007, p. 604).

O novo ambiente de trabalho se transforma, assim, para a matriz de um novo tipo de tensão psicossocial, que foi apresentado diversas vezes como o problema individual de equilíbrio trabalho-família e como uma questão social de desigualdade na utilização do tempo. O debate sobre a dimensão social do processo revela as novas fronteiras da desigualdade e da discriminação de gênero no que diz

respeito ao uso social do tempo e como ele é distribuído entre homens e mulheres (Cantera et al., 2009).

No caso específico do trabalho acadêmico, “[s]er uma acadêmica é geralmente caracterizada por ter uma grande quantidade de flexibilidade e autonomia. As acadêmicas têm em sua maioria a liberdade de decidir onde, como e até mesmo quando trabalhar” (Rafnsdóttir & Heijstra, 2013, p. 5). Tal flexibilidade e autonomia garantidas ao trabalho intelectual podem se tornar um problema decorrente do paradoxo da autonomia: quanto mais flexibilidade e autonomia, mais se trabalha, visto que se pode trabalhar em qualquer horário e em qualquer local (Mazmanian et al., 2013; Lupu & Empson, 2015).

É importante ainda considerar que a academia tem passado por um processo de neoliberalização, dando cada vez mais ênfase às publicações e ao fortalecimento do *academic performer* (Gendron, 2008), tornando-se uma organização cada vez mais tóxica e gananciosa (Plotnikof & Utoft, 2022; Thun, 2020). Tal processo tem aumentado a pressão por produção em massa, transformando as jornadas de mulheres na academia em jornadas incessantes, com altos níveis de estresse (Acker & Armenti, 2004).

A partir desse cenário, o equilíbrio entre vida pessoal, familiar e profissional para mulheres que se encontram na academia tem adotado pelo menos um dentre quatro significados: (1) uma tarefa de gestão pessoal; (2) um ideal impossível; (3) prejudicial às suas carreiras; e (4) impronunciável no trabalho (Toffoletti & Starr, 2016).

Destacamos ainda que as pressões já mencionadas são intensificadas no começo da carreira, que é uma fase marcada pela precariedade e busca de colocação profissional e, muitas vezes, pela constituição da família (Res-Sisters, 2017). A cultura produtivista e instrumentalista do conhecimento tem constituído identidades acadêmicas cada vez mais frágeis e fragmentadas devido aos diversos questionamentos (Courtois et al., 2020; Malsch & Tessier, 2015). No caso específico das mulheres, tal cultura produtivista eleva as pressões por publicações e agrava o dilema de equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional, visto que tal cultura é pautada num modelo de sucesso objetivo e masculinizado (Lima et al., 2017).

Apesar de o presente trabalho analisar experiências prévias à pandemia, é importante destacar seus efeitos que agravaram uma estrutura previamente pautada na desigualdade. Dessa forma, a literatura aponta que o cenário produtivista e precário do trabalho acadêmico foi profundamente afetado pela pandemia do coronavírus (COVID-19) com a construção do ‘novo normal’ (Plotnikof & Utoft, 2022). Tal configuração aprofundou as desigualdades estruturais já existentes influenciando o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional/acadêmica

devido à diluição das fronteiras entre esses aspectos da vida, impactando negativamente e mais profundamente as mulheres que os homens (Guy & Arthur, 2020; Lotta et al., 2021; Plotnikof et al., 2020). Dessa forma, é imperativo que os regimes de cuidado socialmente estabelecidos sejam repensados para que os desequilíbrios que fundam e reproduzem as desigualdades de gênero possam ser atenuados (Teo, 2022).

## CAMINHOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho se ancora no construcionismo (Chua, 1986; Gephart, 2004; Lincoln & Guba, 1985; Power & Gendron, 2015) como vertente epistemológica e no pós-estruturalismo feminista como perspectiva teórica (Ropers-Huilman, 1997; Scott, 1988). Tal ancoragem ocorre porque para a presente pesquisa faz sentido pensar que as experiências de mulheres, em suas trajetórias no doutorado, impactam e são impactadas pelas pessoas à sua volta, pelos processos vividos e pelos sentidos e significados que atribuem (e que são atribuídos) aos seus percursos. Nesse sentido, o construcionismo, aliado ao pós-estruturalismo feminista, auxilia a alcançar o objetivo proposto e a analisar de forma pertinente os significados atribuídos por essas mulheres aos processos de formação docente na pós-graduação.

A construção de significados, conforme Burrell e Morgan (1979), implica “uma noção de que existem significados, normas e valores compartilhados intersubjetivamente para os quais as atividades dos indivíduos são orientadas”. O significado para Blumer (1969/1982) é um produto social, uma criação que se origina das atividades de cada pessoa à medida que elas interagem. A natureza da interação simbólica, nos termos de Blumer, tem base em três premissas:

A primeira é que o ser humano orienta seus atos em direção às coisas em função do que estas significam para ele... A segunda é que o significado dessas coisas surge como consequência da interação social que cada qual mantém com seu próximo. A terceira é que os significados se manipulam e se modificam mediante um processo interpretativo desenvolvido pela pessoa ao defrontar-se com as coisas que vai encontrando em seu caminho (Blumer, 1969/1982, p. 2).

Avaliamos que os aspectos relacionados às significâncias e significantes identificados nesta pesquisa se processam tal qual descrevem Burrell e Morgan (1979), e também que o ‘resultante’ das interações sociais no entorno das entrevistadas acompanha as premissas mencionadas por Blumer (1982). Estas circunstâncias nos permitiram chegar às escolhas metodológicas e interpretações relacionadas.

Optamos por conduzir entrevistas em profundidade com 13 doutorandas da área de contabilidade. O roteiro de entrevistas foi construído considerando as experiências das pesquisadoras envolvidas no estudo, bem como a literatura existente (Casa Nova, 2014; Silva, 2016). A Tabela 1 apresenta o perfil das entrevistadas. O resumo indicado apresenta uma diversidade de fases no processo de formação e constituição familiar. As entrevistas totalizaram quase 15 horas de gravação, e foram transcritas para posterior análise. Também se assegurou o atendimento às questões éticas de pesquisa, com a garantia de participação voluntária e sem riscos, anonimização e direito de permanecer ou abandonar a pesquisa a qualquer momento mediante comunicação prévia.

Sentimos, nesta pesquisa, a necessidade da incorporação de quadros teóricos do feminismo negro. Para que o texto guardasse coerência, não foi possível incorporá-los. Este intuito faz parte de um projeto mais amplo de pesquisa das pessoas-autoras, um projeto de longo prazo, o projeto de uma (algumas) vida(s). Nessa busca, temos o desafio de unir a diversidade com a pluralidade. A pluralidade, como pontua Bell Hooks (2021), envolve necessariamente desafiar velhas ideias e abdicar de modelos já conhecidos, para “desaprender formas de educação do dominador” (Hooks, 2021, p. 98). Estamos em meio a esse caminho.

Ainda assim, para deixar registrada a importância deste fazer, enquanto estratégia metodológica, adotamos pseudônimos para assegurar a confidencialidade às participantes da pesquisa. Para a escolha dos nomes fictícios, diante do completo apagamento de pessoas negras na história do Brasil, foram utilizados nomes de mulheres negras brasileiras muito relevantes, mas ainda pouco conhecidas, pois como pontua Silva (2016), há a “oportunidade de homenagear pessoas que têm uma história de vida imbuídas e voltadas para a construção de um mundo mais igual, embora não tão devidamente conhecidas ou reconhecidas” (Silva, 2016, p. 124). Destaca-se também que a opção de visibilizar mulheres negras brasileiras também está relacionada com a identificação racial das pesquisadoras<sup>2</sup>.

Para a análise das informações coletadas mediante a realização das entrevistas, foi utilizada a análise por *template*, com base em King (2004). A referida análise permite a construção de uma lista de códigos de primeira ordem, seguidos por códigos de segunda e terceira ordem, de acordo com as características da pesquisa e a intenção de pesquisadores e pesquisadoras. Para esta pesquisa, de modo a facilitar a compreensão e a leitura, os códigos de primeira ordem foram chamados de categorias, e os códigos de segunda e terceira ordem, de subcategorias.

**Tabela 1.** Resumo das informações sobre as doutorandas entrevistadas.

Nome fictício	Fase no doutorado – momento da entrevista	Filhos	Duração da entrevista
Antonieta de Barros	Escrita da tese	Não informado	1:11:18
Auta de Souza	Escrita da tese	Sem filhos	59:17
Azoilda Loretto Trindade	Pré-qualificação	Duas filhas	1:32:04
Beatriz Nascimento	Escrita da tese	Uma filha	1:03:45
Carolina Maria de Jesus	Entre o depósito e a defesa	Grávida	1:20:39
Laudelina de Campos Melo	Escrita da tese	Sem filhos	57:02
Lélia Gonzalez	Defendeu recentemente	Não informado	31:06
Luísa Mahin	Escrita da tese	Sem filhos	2:18:21
Maria Felipa	Pré-qualificação	Não	43:02
Maria Firmina	Escrita da tese	Dois filhos	1:28:57
Neusa Santos Souza	Pré-qualificação	Sem filhos	47:13
Tereza de Benguela	Escrita da tese	Um filho	37:19
Virgínia Bícudo	Escrita da tese	Um filho adolescente	1:13:18

**Nota.** Fonte: Elaboração própria.

Segundo King e Brooks (2016), tal análise apresenta uma grande flexibilidade e, portanto, pode ser mobilizada por diferentes correntes filosóficas, desde que mantidos sua coerência e o alinhamento entre os pressupostos ontológicos e epistemológicos. Dessa forma, o processo de análise das informações foi informado epistemologicamente pelo construcionismo e teoricamente pelo pós-estruturalismo feminista visando a entender o processo de construção de significados das entrevistadas durante seu processo de formação e socialização enquanto acadêmicas de contabilidade.

Acerca das categorias analisadas no estudo, destacamos que este faz parte de um projeto de pesquisa mais amplo,

que tem por objetivo analisar o impacto dos processos de socialização vivenciados por mulheres em programas de pós-graduação em ciências contábeis na construção de suas identidades profissionais docentes. O processo de análise foi majoritariamente conduzido pela primeira autora do trabalho. Com base no guia de entrevistas utilizado para a construção de evidências e suas transcrições, foram definidas as categorias iniciais de análise, apresentadas na Tabela 2. Posteriormente, a partir da interação entre a primeira autora e as transcrições, as subcategorias foram emergindo do trabalho de campo realizado por meio das entrevistas.

**Tabela 2.** Apresentação de categorias, subcategorias e descrição.

Descrição	Categoria
1	Categoria: Quem eu (não) quero ser como professora?
2	Categoria: Relacionamento com pares, professores e orientadores
3	Categoria: <i>Role models</i> (?)
4	Categoria: Formação para o ensino
5	Categoria: Pesquisadora ou publicadora?
6	Categoria: <i>Work-life conflict</i> , mulheres e a pós-graduação em contabilidade
7	Categoria: Quem (não) sou eu como professora? Reflexões, lições aprendidas e conselhos

**Nota.** Elaboração própria.

Destacamos que as categorias e subcategorias, listadas na Tabela 2, serão analisadas e apresentadas em pesquisas futuras. Para o desenvolvimento deste estudo, nos

concentramos nas análises relacionadas à categoria '*Work-life conflict*, mulheres e a pós-graduação em contabilidade', conforme indicado na Tabela 3.

**Tabela 3.** Apresentação de categorias, subcategorias e descrição.

Categoria: <i>Work-life conflict</i> , mulheres e a pós-graduação em contabilidade	
Subcategorias	Descrição
Doutoranda/professora/mãe/filha/esposa	Experiências, conflitos e percepções sobre os diferentes papéis desempenhados.
‘Mamãe tá em casa, mamãe não sumiu!’	Maternidade, filhos e sua relação com a pós-graduação.

Nota. Elaboração própria.

## ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A presente análise está organizada a partir das categorias apresentadas na Tabela 2. A primeira subcategoria dá conta dos diversos papéis que as doutorandas acumulam como doutorandas, professoras, mães, filhas e esposas e dá conta das experiências, conflitos e percepções relacionados ao seu desempenho. A subcategoria ‘Mamãe tá em casa, mamãe não sumiu!’ reflete sobre aspectos relacionados à maternidade, filhos e filhas e a relação com a pós-graduação. Essas duas subcategorias são consolidadas na categoria ‘*Work-life conflict*, mulheres e a pós-graduação em contabilidade’: será que essa conta fecha?

### *Work-life conflict* e malabarismos: abandono, adiamento, abdicação ou conciliação

No contexto da pós-graduação, há indícios de que o equilíbrio entre a vida pessoal, a vida familiar e a vida profissional está relacionado com a saúde mental dos estudantes (Evans et al., 2018), sendo que o balanço entre a vida pessoal e a vida profissional pode ser considerado uma causa de estresse na vida de pós-graduandas da área de contabilidade (Rezende et al., 2017). Além disso, os apontamentos teóricos dialogam com as experiências das mulheres entrevistadas em relação às tentativas de balancear vidas profissionais e pessoais, o que se torna ainda mais complexo para aquelas que são esposas e/ou mães.

Percebe-se que as mulheres desempenham diversos papéis, relegam a vida pessoal, tomando a decisão de ou postergar casamento e maternidade ou postergar a entrada no doutorado. Este aspecto está relacionado ao papel social tradicionalmente atribuído às mulheres, de cuidarem dos ascendentes e dos descendentes e de serem responsáveis pelos cuidados com a casa e com a família. Nesta perspectiva, Luísa Mahin reflete sobre suas demandas enquanto doutoranda, esposa e dona de casa, e problematiza a sua situação mesmo tendo um companheiro que também já realizou o doutorado, porém em outra área.

Saiba que pra gente é muito mais difícil... Mas muito mais difícil. Por exemplo, eu me vi vários dias tendo que arrumar casa, e vários dias eu tive que deixar

de fazer, eu tive que ficar com a casa desarrumada, assim, na total bagunça, porque eu tinha que fazer algum resumo pra entregar, tinha que ler algum artigo. Então, assim... ‘E sou casada, não tenho filho, tenho um marido em casa que já passou por isso. Mas não passou nem de longe, por nem metade das dificuldades que eu tive no meu doutorado... Então, pra mulher, saiba, vai ser muito mais difícil do que pra homem. Vai ser menos difícil se você não tiver filho. Mas se você tiver filho, eu te admiro muito se, ainda assim, você quiser enfrentar um doutorado.’ Porque é muito difícil, é muito complicado. A gente tem muitas outras atribuições. A gente não consegue ficar só com aquilo, especificamente. A não ser que você tenha uma infraestrutura, se tem alguém pra te ajudar, sei lá, mora perto da sua mãe... ‘Se você tem alguém pra te dar essa infraestrutura, não é tão difícil... Se você vem de fora, né, eu vim de fora, não tenho ninguém aqui, é complicado’ (Luísa Mahin).

A fala de Luísa Mahin traz as figuras de mulheres enquanto possibilidades de ajuda que ela poderia ter em relação às responsabilidades domésticas, mas não há questionamento do fato de o marido não participar das atividades de casa. A fala está em consonância com as problematizações relacionadas à divisão sexual do trabalho e a noção de diferenciação entre esfera pública e privada, nos termos destacados por Fraser (1995). Mesmo com a entrada e consolidação das mulheres na vida pública, na educação e no mercado de trabalho, ainda não houve uma nova divisão do trabalho doméstico, sendo que às mulheres ainda são delegadas as tarefas domésticas e o cuidado da família (Hirata, 2002; Hirata & Kergoat, 2007).

Esse entendimento também é reforçado nas falas de Tereza e de Auta que nos fornecem um exemplo de como os papéis sociais previamente estipulados para homens e para mulheres e a divisão sexual do trabalho exercem considerável influência na vida das pessoas.

Então, pra mulher, eu acho que ainda é mais difícil, porque justamente, ‘o mercado é muito cruel, o mercado de trabalho é muito cruel pra mulher, exige demais da gente’... Vários papéis e... Mas se é realmente o que a pessoa quer: eu não tinha outra alternativa, porque eu escolhi ensinar. Então, você

sem qualificação, você não chega a lugar nenhum. E eu não tinha, então, tinha que ser dessa maneira (Tereza).

[Ao refletir sobre conselhos que daria a mulheres iniciando o curso:] Eu frisaria muito a parte psicológica, eu acho que principalmente a mulher, ela tem... Não é que seja mais difícil pra ela. Mas é porque eu acho que o homem, por exemplo, eu tenho colegas que eles conseguem viajar, levar a esposa, levar tudo, está entendendo? E o impacto é bem menor na vida deles... E a mulher já é mais complicado. ‘A mulher, ela tem que ser, no meu caso, eu não sou mãe. Mas, eu sei, tem minhas colegas que são mães. Então, você tem, eu acho que você não pode esquecer desse lado da família’... (Auta).

O panorama apresentado indica pressões para se balancear as vidas profissional e pessoal, em muitos casos conflitantes, junto à jornada intensa do doutorado. Essa problemática também é levantada no estudo de [Cherkowski e Bosetti \(2014\)](#) e na pesquisa de [Haynes e Fearfull \(2008\)](#), indicando a necessidade de negociar as identidades docentes com as demandas da vida pessoal, o que, em alguns casos, gerava tensões, cansaço e, até mesmo, depressão.

A decisão de priorizar o doutorado, em detrimento das outras dimensões da vida, gerou sofrimento e, por vezes, a sensação de abandono na visão das entrevistadas. Esses sentimentos foram também parte das experiências das entrevistadas de [Casa Nova \(2014\)](#), [Silva \(2016\)](#) e [Haynes e Fearfull \(2008\)](#). Se há pedras no caminho das mulheres na pós-graduação, existem perdas adicionais para aquelas que são mães, conforme relatado por Maria Firmina e por Azoilda a seguir.

‘Custo de oportunidade de fazer o doutorado foi perder o primeiro dente da minha filha’, não foi só o dinheiro que eu estou gastando... Mas, também, ‘de não estar em casa em momentos importantes’. Então, você se abstrai um pouco da sua realidade... Mas preparar a família pra ausência, né, pra recusar aqueles convites pra ir em restaurantes, pra ir num aniversário. Porque a família também faz doutorado junto, a família fica mais... “Ah, vamos fazer um churrasco pra convidar alguém?” [E você responde:] “Não! Não dá porque eu tenho que entregar uma coisa segunda-feira!” (Maria Firmina).

Então, em 2016, eu comecei o doutorado, fui morar em [cidade em que estuda], passei um ano lá, passei o ano inteiro em [cidade em que estuda]... Eu vinha em casa esporadicamente. Eu não mudei de residência, de local de residência. Minha família continuou morando aqui. E eu ficava: ia para lá, estudava, e

depois, voltava para cá, visitava marido, filho. E aí, voltava de novo. Era bem complicado. Mas, enfim, deu certo... ‘Então, eu adiantei disciplinas o máximo que eu pude. Foi um ano muito, muito, muito estressante. Mas eu estava me programando para que o ano de [ano] eu conseguisse ficar mais tempo em casa. Porque, realmente [ano anterior], eu praticamente abandonei casa, marido, filho, abandonei tudo e fui estudar’ (Azoilda).

O sentimento de deixar para trás – manifestado em termos de abandono – familiares, amigos, e, particularmente, filhas e filhos, é algo que sempre aparece na fala das entrevistadas, algo que já havia sido identificado antes, quando foi evocado pelas participantes da pesquisa de [Casa Nova \(2014\)](#), que se acumulam com as pressões e com a cobrança, determinando que seja feita uma escolha sobre quais dimensões da vida ainda cabem no doutorado, se alguma ainda couber: “Não tem meio-termo. Nesses dois anos e meio, porque teve o nivelamento, literalmente, eu não fui mãe, eu não fui esposa, eu não fui nada. Eu fui aluna” ([Casa Nova, 2014, p. 111](#)).

No dicionário, abandonar significa ‘largar, deixar à própria sorte, desamparar’. No entanto, percebe-se que abandono toma diferentes contornos, como demonstram os relatos de Azoilda, de Lélia e de Auta, que contam como abdicaram de suas vidas sociais em função da carga de exigências no doutorado:

Claro, eu ‘abdiquei de muita coisa da minha vida pessoal’ para poder concluir e dar conta do doutorado... [Exemplificando:] Refiro-me à vida social, por exemplo, de receber amigos. Muitas vezes, meu marido dizia: “Ah, semana que vem, eu vou convidar fulano pra gente fazer um jantar aqui em casa”. Aí, duas semanas antes, eu dizia: “Eu acho que dá, tudo bem”. Aí, quando eu voltava do doutorado: “Ah, não, cancela, não convida ninguém porque não vai dar, eu tenho que entregar um artigo, tenho um seminário para apresentar” (Azoilda).

... Eu brinco com meu marido, dizendo que: “Eu estava em casa, mas eu não estava presente!” [Risos]. ‘E ele precisava aceitar minha ausência mesmo estando em casa, porque era muito puxado.’ E ele continuava fazendo as outras coisas... Então, nesse sentido de vida social, de férias, de viagens, de passeio, passeios curtos mesmo, ir no centro fazer compras... isso tudo eu abri mão (Lélia).

... eu acho que não precisa ser doloroso esse processo, tão doloroso, né. Eu acho que é doloroso porque você lida com várias coisas durante esses quatro anos... ‘Tem família, você tem que associar vida pessoal, que

‘você vê que você acaba não tendo uma vida pessoal, você fica mais focado nisso...’ ... Então, em alguns momentos, fica muito delicado você lidar. Porque você fica num mundo que é só isso, não tem mais nada. ‘Então, seu pai não pode adoecer, você não pode adoecer, sua família não pode ter um problema.’ Porque nada disso é justificável, pra que você não cumpra alguma meta ou alguma coisa (Auta).

Por fim, as experiências de Tereza durante o mestrado e o conflito existente na tentativa de balancear as dimensões de sua vida a levaram a postergar a decisão de iniciar o doutorado, como ela detalha, o que traz novamente o sentimento de abandonar/não abandonar:

O intervalo entre o mestrado e o doutorado, pra mim, ‘eu demorei 10 anos pra entrar num programa de doutorado.’ Porque eu tinha uma restrição por questões pessoais, familiares, que eu não podia fazer em outro local que não fosse aqui na minha cidade. Bom, é como eu comecei a lhe dizer, por questões pessoais. ‘Eu sou arrimo de família, eu tenho um filho, eu tenho uma mãe idosa.’ E eu não tenho como sair, por exemplo, pra outra cidade, e levar minha mãe. Meu filho, não, porque ele já está em uma idade que se adapta bem em qualquer circunstância. Ele tem 16 anos e, então... Mas a minha mãe, não. Então, eu tive restrições (Tereza).

A mulher, ela geralmente... ela tem outras atribuições. Então, por exemplo, eu sou mãe, ‘eu não vou deixar de observar o meu filho para única e exclusivamente viver o doutorado... abandonar o meu filho, nesse sentido’. Pra você ter uma ideia, a experiência do mestrado... Quando eu fiz o mestrado, o meu filho tinha dois anos de idade. Ele era bem pequenininho, de dois para três anos. Então, eu digo que a maior sequela’ do mestrado, pra mim, foi... ‘Então, a maior sequela que eu tenho é eu entrar no final de semana no meu quarto, para estudar, fechar a porta, e o meu filho ficar do lado de fora chorando, porque queria brincar comigo’. E eu, do lado de dentro, chorando, porque eu não podia abrir... Então, assim, até isso fez com que eu retardasse tanto a entrada no doutorado, essa sequela que ficou... (Tereza).

As sequelas de Tereza do mestrado refletiram na não negociação de sua identidade como mãe neste momento do doutorado, tendo em vista que, diferentemente do mestrado, houve a decisão de esperar por 10 anos para fazer o doutorado em sua cidade e não precisar se deslocar, situação que ocorreu no mestrado e que foi desgastante em relação ao seu filho. Esse posicionamento de Tereza assemelha-se ao encontrado por [Rockinson-Szapkiw et al. \(2017\)](#) e [Casa Nova \(2014\)](#), que pontuam que, para as acadêmicas que

são mães, havia a priorização de suas identidades maternas. Vale ressaltar, portanto, que as mulheres adotaram diferentes estratégias na trajetória do doutorado, fazendo verdadeiros ‘malabarismos’ e alternando entre a abdicação, a conciliação, o abandono e o adiamento. Mas talvez o maior conflito seja ainda com a maternidade. A próxima seção apresenta análises especificamente sobre a maternidade neste contexto.

## “Mamãe tá em casa, mamãe não sumiu!” – Maternidade, pós-graduação e docência

*[Ao fim da entrevista – Entrevista interrompida por uma ligação da escola, a filha ligando porque estava esperando a mãe buscá-la].*

*– Oi, meu amor, eu já estou indo, mamãe já está indo. Eu estou na universidade. Eu já estou indo, tá bom? Meu amor, eu sei, fique aí que eu já estou indo, tchau!*

*Você ouviu, né? Eu tenho que ir buscá-la, eu nem me dei conta da hora!*

*(Azoilda)*

Ao ler as transcrições dos relatos das mulheres entrevistadas foi possível identificar diferentes tipos de mães, como: mãe zelosa, mãe ausente, mãe trabalhadora, mãe competitiva. Este conjunto de tipologias de mãe, por sua vez, pode ser sistematizado relacionando-as aos diversos papéis (e subpapéis), que igualmente emergem das falas.

As três entrevistadas que eram também mães trouxeram relatos que demonstraram como a gravidez e a maternidade impactaram de forma intensa suas trajetórias durante o doutorado. A entrevista concedida por Azoilda é intensamente marcada pelas situações e sentimentos relacionados às filhas, sendo a entrevista interrompida e finalizada por uma ligação de uma das filhas dela, conforme trecho acima demonstrado.

Azoilda conta que, 18 dias antes de começarem as suas aulas no mestrado, sua segunda filha nasceu, e as duas foram para a capital do estado, iniciar o mestrado, sendo que sua primeira filha de dois anos ficou com o pai, na cidade em que a família mora. Ou seja, ela e a filha recém-nascida mudaram-se de cidade, para que ela pudesse iniciar o mestrado, enquanto o marido e a filha de dois anos ficaram na cidade em que moravam.

... aí, assim, foi muito, muito, muito, foi um período muito complicado. ‘Eu levava a minha filha para sala, alguns professores aceitavam tranquilamente...’ Assim, era... Não tinha nada de anormal, eu estava na sala, tá, tinha um carrinho... As colegas do mestrado me ajudavam, trocavam fralda, só não dava mamar,

né, porque não tinha como... [Risos]. ‘Tinha dias que, assim, isso foi no mestrado, eu estava lá na frente, fazendo apresentação, e uma das minhas colegas de sala estava com um bebê nos braços no fundo da sala, pra ela não chorar...’ Aí, eu queria ser professora, e eu sabia que eu precisava do mestrado. Então, eu fui atrás do mestrado. Só que, no meio do caminho, teve isso, nasceu uma bebê. Eu fui embora, e eu fui pra [cidade em que estuda]. Minha filha [de dois anos] ficou aqui, com meu marido (Azoilda).

Na desconstrução do papel de mãe *mater dolorosa*, a mulher que abdica de seus sonhos e se anula pelas crias, Azoilda pontua que ‘queria ser professora’ e por isso conta que foi ‘atrás do mestrado’. No entanto, considerando as mudanças no corpo e na mente que um período de resguardo traz para uma mulher, Azoilda demonstrou resiliência, resistência e persistência em seus objetivos. Mesmo indicando o apoio recebido pelas colegas e o fato de os professores aceitarem a situação de uma criança em sala de forma tranquila, Azoilda relata que:

Ah! Teve uma coisa que eu ouvi também no primeiro dia de aula... ‘Eu estava na sala com a bebê no braço, aí um professor virou para mim e disse assim: “Não me interessa se você não tem um braço, se você não tem uma perna, se você... Não interessa qual a sua dificuldade, se eu pedir uma atividade você tem que entregar!” Assim, claramente, aquilo era para mim. Então, não precisava usar a desculpa de que eu tinha um bebê, de que qualquer coisa do tipo. Qualquer atividade pedida, ela tem que ser entregue. Eu não tinha nenhuma justificativa, até porque ele não foi em casa me buscar pelo braço (Azoilda).

Tal situação reforça o que muitas entrevistadas já vinham destacando: o ambiente desumanizado e indiferente da pós-graduação em contabilidade, principalmente se considerarmos a trajetória de mulheres na área. A fala do docente ainda implica uma visão meritocrática usualmente associada a valores masculinizados (Harford, 2020). Adicionalmente, constrói-se a imagem do corpo maternal como abjeto no ambiente acadêmico (Huopalainen & Satama, 2019), principalmente decorrente das cobranças por produtividade (Lima et al., 2017). Esta passagem se assemelha ao relato indicado no estudo de Casa Nova (2014), em que uma pós-graduanda foi obrigada a realizar uma prova um dia depois do parto.

Outra situação que envolve a gravidez é trazida por Carolina Maria. Ela descreve o que estava vivendo no momento da entrevista: estando em uma gravidez de risco, impossibilitada de viajar para a cidade sede do seu programa, ela não conseguiu realizar a sua defesa de doutorado no

tempo normalmente previsto após o depósito da tese e, assim, finalizar o curso.

E, aí, foram realizadas umas tentativas de tentar fazer a defesa através do Skype ou algo nesse sentido, videoconferência. Mas acabou que não foi autorizado isso. ‘Digamos que não correspondia ao que era contido nas regras ... estou indo para o final da gravidez, então, a intenção é defender depois que as crianças nascerem, passar o período inicial de resguardo, digamos assim...’

... E, aí, tem a própria regulamentação da universidade, que foi o que foi utilizado no meu caso, mesmo. Foi à parte do que as regras da universidade dizem. E o que diz lá é que, pra defesa, o pós-graduando tem que estar presente no local, diz que o orientador e o orientando têm que estar presentes na instituição... E, então, por isso que não foi permitido fazer em outro lugar... ‘Ainda, até a minha orientadora se dispôs a vir pra cá, pra talvez estarmos presentes as duas no mesmo local, já que a banca já pode participar à distância de qualquer forma... Mas acabou não sendo permitido...’ Até a qualificação, assim, pode ser feita à distância. ... ‘Então, a gente pediu uma pra abrir uma exceção à regra. Mas não conseguimos’ (Carolina Maria).

Do ponto de vista institucional, a Capes garante, por meio da portaria n.º 248, licença-maternidade pelo período de quatro meses, no mestrado e no doutorado, com manutenção do pagamento da bolsa, para o caso de bolsistas (Portaria n.º 248, 2011). Tal regulamentação não se aplica à situação peculiar vivida por Carolina Maria, tendo em vista que ela havia depositado a tese e a questão foi levantada no momento de sua defesa, já na finalização do curso. Diante da situação de impossibilidade de se deslocar para o local em que está a sede do programa devido a uma gravidez de risco, bem como considerando a possibilidade de a qualificação ocorrer à distância, entendia-se como razoável que ela defendesse à distância também, ou com o deslocamento de sua orientadora, o que não ocorreu.

A situação da doutoranda nos faz refletir sobre a masculinização do ambiente acadêmico, e sobre como normas e processos foram construídos desconsiderando a vida das mulheres (Broadbent & Kirkham, 2008; Gardner, 2008), principalmente para aquelas que estão grávidas ou são mães (Huopalainen & Satama, 2019). Há um despreparo no atendimento de demandas das mulheres que estão grávidas, no momento do parto ou que são mães, já que o ambiente acadêmico não foi pensado para elas (Romero-Hall et al., 2018).

Uma situação que ilustra esse despreparo para o atendimento das demandas de mulheres grávidas foi enfrentada por Beatriz que ouviu uma fala estereotipada sobre gravidez da coordenadora do mestrado. Entretanto, Beatriz encontrou nas palavras da Professora Kambili uma perspectiva diferenciada sobre a maternidade e, a partir daquele momento, começou a repensar a gravidez:

[Contraponto da fala da coordenadora durante o mestrado]. Eu acho, assim, 'que, talvez, até as falas da Professora Kambili me ajudaram muito'. Eu me lembro muito bem de uma aula de [disciplina] em que ela trouxe o assunto, assim, que "quem cuida dos mais velhos", por exemplo. 'Meu pai adoeceu durante meu período de mestrado. Meu pai faleceu no meu último período de mestrado.' Então, eu que cuidava dele, claro. Também, era filha única, não posso dizer, meus pais separados... Mas, é fato, assim. 'Quando alguém adoece, quem cuida é a mulher.' Quem cuida dos seus acabam sendo as mulheres... E ela trouxe esse assunto pra sala de aula. E a gente debateu essa questão de postergar a maternidade, de não valorizar, de você deixar sempre como um peso, falar de sustentabilidade. Mas: "E aí?!" Então, a humanidade que se acabe, porque se nenhuma mulher engravidar mais! Mas a gente teve esse debate e eu comecei a pensar sobre isso (Beatriz).

Vale ressaltar que a notícia da gravidez coincidiu com a aprovação no doutorado. Nesse contexto, Beatriz relata um processo tranquilo, com apoio dos professores na realização das disciplinas, mostrando que é possível estar grávida e seguir adiante com o doutorado, o que desafia a fala da coordenadora do mestrado: "Não engravidem, não engravidem". Percebe-se um ajuste na participação de Beatriz, com a realização de algumas disciplinas de modo on-line.

... recebi a notícia no mesmo dia, 'descobri que estava grávida e fui aceita no doutorado!' Minha gravidez foi supertranquila, enquanto eu estava grávida eu cumpro o resto das disciplinas, indo pra [cidade do programa] e voltando tranquilamente. Respeitei mais os meus limites. Então, eu dormia, eu trabalhava e dava tempo ... as disciplinas acabaram em julho, os professores foram tranquilos quando eu achei que não fosse mais conveniente ficar viajando. Eu fiz algumas disciplinas on-line. E foi bem tranquilo (Beatriz).

Se pensarmos que, para mulheres, balancear as vidas pessoal e profissional pode ser um exercício desafiador, esse cenário se complica ainda mais para aquelas que são mães. Para Beatriz, houve tensões no momento de retornar ao programa, ao fim da licença maternidade, abrandadas pelo apoio de familiares e amigos.

E a volta foi difícil. [Risos]. Retomar com um bebê foi mais complicado. Porque a demanda com o bebê de seis meses. 'E, aí, eu não estava tão preparada para voltar. E, aí, eu preciso de outras pessoas, e uma estrutura, para que eu consiga fazer o meu trabalho.' E, aí, escolinha não funcionou bem. Aí, minha mãe teve um problema e não podia me ajudar o tempo todo. E meu marido trabalha embarcado. E, aí, eu fico muito tempo sozinha. Ela ficava doentinha e eu amamentando. E, aí, eu fiz mais uma disciplina, eu ia uma vez pra [cidade do programa] e voltava. Então, estava muito cansativo. E, assim, eu não dormia direito. Então, eu lia num dia e, no outro dia, eu esquecia. 'Eu ia fazer as coisas e não cumpria prazos. E, até hoje, cumprir dentro do que eu esperava, está mais devagar o processo. ... eu não sei explicar, mas parece que desligaram uma parte do cérebro.'

Eu ia de manhã pra [cidade do programa], eu amamentava de manhã, pegava o voo às 9h, ia pra [cidade do programa], assistia a disciplina, saía correndo, pegava o voo das 20h ou 21h e voltava pra casa, e amamentava ela à noite. Minha mãe ficava com ela nesse dia. E, aí, ela ia pra escolinha. Então, ela ficava assim: eu levava ela pra escola de manhã, aí eu tinha uma pessoa, uma amiga minha, que eu pedia para buscar e levar para minha mãe pra ela não ficar muito tempo, porque ela tinha, ela tem ainda [mãe], um problema no joelho. Então, para carregar um bebê assim, ela não se sentia... (Beatriz).

Por fim, pontuamos o que consideramos como essencial: pensar em ações coletivas visando à asseguuração de experiências positivas para mulheres, principalmente aquelas que são mães. Nesse contexto, Beatriz descreve a escolinha da filha que funciona em um sistema de *coworking*, em que é possível compartilhar as dores, porque muitas são mulheres e enfrentam as mesmas questões:

Passou a qualificação. Aí, depois disso, eu consegui respirar e continuar. Aí, eu encontrei aqui uma estrutura que tem me favorecido muito. 'Tem uma escolinha, que ela é um *coworking* pra mãe, na parte de cima tem toda uma estrutura que eu posso ficar, e a parte de baixo fica a escolinha onde ela fica, que é a creche.' Eu não uso lá 100%, porque tem várias pessoas fazendo o doutorado, várias mulheres. ... 'Então, foi bacana porque tinha pessoas na mesma situação, compartilham as dores, e todo mundo com as mesmas questões' (Beatriz).

Na intersecção entre maternidade, pós-graduação e docência, há os traumas do caminho percorrido, marcados por dores e incertezas, e a resiliência em persistir e alcançar os objetivos traçados. Azoilda, após cursar um semestre do

mestrado com a filha recém-nascida, relata uma situação ao retornar de férias para casa:

Assim, já fazem oito anos. As coisas, o tempo, vão passando. E as coisas vão sarando... Mas foi uma das coisas, assim, que eu senti muito também: ‘quando voltei para casa nas férias de julho, minha filha não reconheceu o pai’... Então, ela não... ela não conhecia ele, ela não... Ela nasceu e ela foi embora comigo. Então, quando ele chegou em casa, quando ela chegou em casa e ele foi pegar ela no colo, ela não queria saber dele, ela rejeitou. ‘E, aquilo, que me fez, assim, nossa! Me fez muito mal! E eu fiquei pensando: “O que é que eu estou fazendo? O que é que eu estou fazendo com a minha vida? O que é que eu estou fazendo com as minhas filhas? O que é que eu estou fazendo?”’ Enfim... Mas, eu acho que eu não pensei direito que, quando foi em [ano seguinte], eu fui de novo! [Risos]. Mas sabe aquele negócio, você quer muito, você quer muito fazer alguma coisa, aí você vai atrás? (Azoilda).

Ela também expõe outra situação de dor durante o doutorado:

... isso é uma das coisas que mais me dói: durante o ano inteiro as crianças fazem várias apresentações na escola, e no dia da apresentação para as mães, eu não estava aqui, eu não estava em [cidade em que mora]... Aí, meu marido... ‘Eu fiquei muito chateada, porque eu disse ao meu marido que não era pra ter deixado elas irem porque: “Como assim? Elas estão apresentando para uma mãe que não está presente!” Aí ele... Eu entendo a intenção dele, de assim, de querer que elas participem, de não deixar que elas fiquem de fora, não deixar que elas se sintam diferentes das demais porque a mãe está sempre fora... Mas ele foi e gravou.’ Ela estava se apresentando. Aí, ele gravou a apresentação inteira. E ela fica com aquele olhinho, assim, procurando na plateia. E, no final, ela veio com a rosinha que tinha que entregar para mãe, ela entregou para o seu celular. E isso me deixou mal pra caramba! [Lágrimas]. Nossa, eu fiquei arrasada, eu fiquei... Até hoje, quando eu falo disso, é complicado. Mas, enfim... Ela é muito pequenininha, ela não entende, não tinha condições de entender isso ainda... Mas passou! Por isso, também, que eu queria voltar para casa em [ano seguinte], porque, assim, é uma coisa, é “mamãe sair para trabalhar” e voltar no final do dia. Mesmo que elas já estejam dormindo, mas “mamãe está em casa, mamãe não sumiu”, né? Porque eu costumava dizer “que elas eram órfãs de mãe viva”... [Risos] (Azoilda).

As sequelas somadas à sensação de culpa e dor nas idas e vindas da trajetória de Azoilda também estão presentes na pesquisa de Casa Nova (2014) quando uma das entrevistadas se assusta ao retornar para a sua cidade e perceber que havia perdido uma fase da vida do filho. Também estão presentes em estudo de Haynes e Fearfull (2008), em que Anne Fearfull relata que ao buscar seu filho na creche, a criança começa a chorar desesperadamente e ela se sente culpada em não saber o motivo do choro, começando a questionar seu papel de mãe. Ela não se dá conta que a estrutura social, conforme menciona Fraser (1990), legítima e valoriza a diferença. A situação de Azoilda em diálogo com as duas situações apresentadas pode encontrar explicação na colocação de Silva (2016):

"As construções sociais são tão internalizadas e naturalizadas que, mesmo quando a situação está sob controle – como no trato de o pai dar assistência à filha –, a culpa da mulher por não estar perto – o que é imposto como ‘funções das mulheres, das mães’ – a faz sofrer" (Silva, 2016, p. 157, grifo do autor).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da pesquisa foi problematizar as experiências na pós-graduação e o *work-life conflict* na vida de doutorandas em ciências contábeis no Brasil. A análise das entrevistas indica que as doutorandas precisam lidar com intensas pressões relacionadas ao conflito com a vida pessoal, principalmente para aquelas que são mães.

É possível verificar que às mulheres são impostos diversos papéis sociais que se traduzem em uma dicotomia acerca de sua vida pessoal e profissional. Para aquelas que são mães, há a evocação das relações da maternidade com a academia, demonstrando que, se considerarmos as relações pessoais construídas com pares e professores, bem como o ambiente institucional, a academia ainda precisa avançar no que diz respeito à trajetória dessas mulheres. O esperado é que a relação entre as pessoas seja pautada no respeito às diferenças, observadas as singularidades de um frente a outros. No entanto, o que esta pesquisa e outras relacionadas denotam é que a academia não está preparada para contemplar as particularidades das mulheres que buscam a conciliação entre as vidas pessoal, familiar ou profissional. Em busca de equilibrar esse balanço, a conta não fecha.

Os resultados da pesquisa também apontam que as mulheres relegam a vida pessoal, tomando a decisão de postergar casamento e a maternidade ou adiar a entrada no doutorado. Esse aspecto está relacionado ao papel social tradicionalmente atribuído às mulheres, de cuidarem dos ascendentes e dos descendentes e de serem responsáveis pelos cuidados com a casa e com a família. A decisão de priorizar

o doutorado, em detrimento das outras dimensões da vida, gerou sofrimento e a sensação de abandono na visão das entrevistadas. A decisão que resta é entre adiar ou abandonar, e nenhuma delas parece ao final justa. Isto porque, dentre outras questões, enquanto as mulheres tentam dar conta dos conflitos mencionados neste texto, os homens seguem avançando sem sentimentos que os detêm.

Por outro lado, as análises também nos permitiram problematizar o papel de mãe, ao pontuar que existem diferentes tipos de mães ou esposas: mãe zelosa, mãe ausente, mãe trabalhadora, mãe competitiva. O abandono igualmente foi complexificado, ao se reconstituir em uma miríade de alternativas, em verdadeiros ‘malabarismos’, com diversas estratégias de ação, como adiamento, abdicção, evitação, negação, ausência, negociação – estratégias estas ‘bem-sucedidas’, já que muitas não desistiram, a despeito das dificuldades e pressões, e do ambiente desumanizado e indiferente.

Bell Hooks (2021), ao refletir sobre o papel da academia sobre raça e racismo, sobre gênero e feminismo, chama a atenção da grande intervenção que é feita, “conectando lutas por justiça externas à academia com os modos de saber de dentro dela” (Hooks, 2021, p. 96). Ela também afirma que os movimentos por inclusão foram apoiados por muitos quando “as diversas formas de saber eram ensinadas como subordinadas às formas de saber superiores, caracterizadas pelo dualismo metafísico ocidental e sua cultura do dominador” (Hooks, 2021, p. 96). Terminamos este artigo com o desejo de que pesquisas futuras venham a refletir perspectivas teóricas mais diversas e interseccionais, desde o campo de pesquisa – caracterizado ainda por uma academia branca, masculinizada e elitista que ainda comporta uma limitada diversidade –, até a lente teórica, que deve e pode abraçar todos os saberes.

Neste sentido, o presente artigo contribui para a discussão teórica e prática acerca da desigualdade de gênero existente na contabilidade ao destacar como a divisão sexual do trabalho ainda é (re)produzida na área. O artigo também contribui no processo de reflexão e desconstrução de uma academia pautada por valores masculinos e masculinizados que impõem tais dicotomias às mulheres. Por fim, contribui-se ao demonstrar como a lógica produtivista e gerencialista contribui para a construção de um *ideal worker* que exclui as mulheres dos programas de pós-graduação com base no discurso meritocrático. O feminismo, dentre os seus objetivos de transformação social, luta pela existência, persistência e resistência das mulheres na educação. Os resultados da presente pesquisa contribuem para o avanço, em uma perspectiva pós-estruturalista, do conhecimento sobre como mulheres brasileiras da pós-graduação em contabilidade constroem o *work-life balance* diante das pressões, restrições, impossibilidades, preconceitos e disputas. As barreiras, as

culpas e as perdas são dimensões já relatadas em estudos anteriores, porém a presente pesquisa lança olhares e reflexões específicos da academia contábil do Brasil.

Há a necessidade de desconstruir a noção masculinizada persistente na academia. Assim, como recomendações práticas derivadas da reflexão sobre essas experiências, surgem como possibilidades de pensar uma universidade que também esteja moldada aos ritmos e ritos das mulheres três propostas:

1. Revisão da legislação das universidades para a maternidade: para as mulheres que optem pela maternidade é preciso que haja apoio e melhor acomodação no ambiente universitário. Assim, entendemos que seja importante que as universidades abram espaços de escuta para ouvi-las e entender as reais necessidades dessas mulheres, para posteriores avaliações e estabelecimento de procedimentos e legislações coerentes.
2. Ações que promovam o *work-life balance*: sugerimos maior flexibilidade por parte dos programas em relação à participação dos discentes em disciplinas, ao cumprimento de atividades e atendimento dos prazos aos pós-graduandos e pós-graduandas com filhos e filhas, entendendo aqui a importância e a necessidade de compartilhamento das responsabilidades entre pais e mães. A pandemia da COVID-19, decretada pela Organização Mundial da Saúde em 11 de março de 2020, tem, no entanto, demonstrado que essa conciliação é difícil mesmo quando se adota a possibilidade do teletrabalho. Ou seja, é preciso repensar os ritmos, níveis de exigência e de cobrança, para homens e para mulheres.
3. Espaços de discussões sobre diversidade: a pesquisa aqui realizada contribui para explicitar as dificuldades que mulheres enfrentam em suas trajetórias na academia contábil, e entendemos que reconhecer e assumir que há um problema seja o primeiro passo rumo à busca por soluções. Porém, é um passo insuficiente. Nesse sentido, é fundamental que existam espaços para a discussão sobre diversidade dentro da academia contábil para ajudar na quebra de preconceitos e estereótipos e no desmonte de uma visão de um *ideal worker*, que contribuem para o sentimento de desalojamento (Lima et al., 2017) para as mulheres e outros grupos minorizados. Que caminhemos na direção proposta por Silva (2016) de tetos de vitrais!

Quanto às limitações e pesquisas futuras, ressaltamos que esta pesquisa está recortada para a experiência de mulheres na pós-graduação em contabilidade no Brasil. Esse ambiente ainda está pautado por uma experiência limitada,

e restrito, muitas vezes, às experiências das mulheres brancas de determinadas classes sociais, que acumulam alguns privilégios. Apesar de nossos achados repercutirem e reverberarem a experiência de mulheres em outros contextos geográficos e temporais, alguns devem estar restritos ao contexto em que se desenvolveu a pesquisa. Outras pesquisas podem se dedicar à compreensão das experiências de outros grupos não hegemônicos, adotando lentes interseccionais ou lentes *queer*, para abranger outras possibilidades.

## NOTAS

1. No presente trabalho adotamos o conceito de teto de vidro conforme apresentado por Steil (1997): “uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional” (Steil, 1997, p. 62). O conceito foi introduzido na literatura a partir da década de 1980 nos Estados Unidos e desde então tem sido utilizado para analisar e discutir as barreiras organizacionais enfrentadas pelas mulheres em suas trajetórias de ascensão profissional.

2. Ainda que haja a tentativa de visibilizar mulheres negras brasileiras a partir da utilização de seus nomes para a apresentação das entrevistadas, nós entendemos que ainda se trata de uma tímida ação para, verdadeiramente, superar os apagamentos epistêmicos sofridos pelas intelectuais negras brasileiras citadas. Esta pesquisa corresponde a um convite para refletir sobre a educação e a profissão docente – marcadas, nos dias de hoje, pela destruição de políticas públicas e perseguição a educadores. Também vivemos às sombras do fascismo e do autoritarismo, o que nos amedronta. É preciso nos mantermos pessoas conectadas a meios e elementos que alimentem a esperança, conforme bem salienta Bell Hooks. É neste sentido que, ao identificar, durante a realização das entrevistas, a ausência ou pequena presença de mulheres negras no Brasil e nos Estados Unidos, mencionamos – ainda que como pseudônimos – mulheres negras, as quais carecem de reconhecimento da potência das obras destas intelectuais. Fizemos como uma forma de dar visibilidade a estas (re)ex(s)istências. É o que foi possível fazer, diante do corpus que emergiu. Este ato segue a provocação de Bell Hooks (2021), no sentido de agir continuamente para “tornar a sala de aula um lugar de apoio à vida e de expansão da mente” (Hooks, 2021, p. 29).

## REFERÊNCIAS

- Acker, S., & Armenti, C. (2004). Sleepless in academia. *Gender and Education*, 16(1), 3-24. <https://doi.org/10.1080/0954025032000170309>
- Bardasi, E. & Wodon, Q. (2010). Working long hours and having no choice: Time poverty in Guinea. *Feminist Economics*, 16(3), 45-78. <https://doi.org/10.1080/13545701.2010.508574>
- Broadbent, J., & Kirkham, L. (2008). Glass ceilings, glass cliffs or new worlds?: Revisiting gender and accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 465-473. <https://doi.org/10.1108/09513570810872888>
- Bruschini, M. C. A. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300003>
- Burke, R. J. (2004). Work and family integration. *Equal Opportunities International*, 23(1/2), 1-5. <https://doi.org/10.1108/02610150410787828>
- Blumer, H. (1982). El interaccionismo simbólico: Perspectiva y método. Hora. (Trabalho publicado em 1969).
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis: Elements of the sociology of corporate life*. Pearson Education.
- Cantera, L. M., Cubells, M. E., Martínez, L. M., Blanch, J. M. (2009). Work, family, and gender: Elements for a theory of work-family balance. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(2), 641-647. <https://doi.org/10.1017/s1138741600002006>
- Casa Nova, Silvia P. de C. (2014). *Contabilidade das mulheres na universidade brasileira: Lucros e perdas, ingresso e permanência* [Tese de livre-docência]. Universidade de São Paulo. <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/livredocencia/12/tde-06022018-173811/pt-br.php>
- Cherkowski, S., & Bosetti, L. (2014). Behind the veil: Academic women negotiating demands of femininity. *Women's Studies International Forum*, 45, 19-26. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2014.03.013>
- Chua, W. F. (1986). Radical Developments in Accounting Thought. *Accounting Review*, 61(4), 601. <http://www.jstor.org/stable/247360>
- Connell, R. W. (2005). A really good husband - Work/life balance, gender equity and social change. *Australian Journal of Social Issues*, 40(3), 369-383. <https://doi.org/10.1002/j.1839-4655.2005.tb00978.x>

- Costa, L. B. (2018). *Work-life balance e o trabalho docente: Um estudo nos programas de pós-graduação stricto sensu em ciências contábeis no Brasil* [Dissertação de mestrado], Universidade Federal de Uberlândia. <https://doi.org/10.14393/ufu.di.2019.904>
- Courtois, C., Plante, M., & Lajoie, P. L. (2020). Performance in neo-liberal doctorates: The making of academics. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 17(3), 465-494. <https://doi.org/10.1108/QRAM-11-2019-0127>
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-life 'balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379-393. <https://doi.org/10.1177/0001699306071680>
- Dambrin, C., & Lambert, C. (2008). Mothering or auditing? The case of two Big Four in France. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 474-506. <https://doi.org/10.1108/09513570810872897>
- Evans, T. M., Bira, L., Gastelum, J. B., Weiss, L. T., & Vanderford, N. L. (2018). Evidence for a mental health crisis in graduate education. *Nature Biotechnology*, 36(3), 282-284. <https://doi.org/10.1038/nbt.4089>
- Fraser, N. (1990). Rethinking the Public Sphere: contribution to the critique of actually existing democracy. In *Social Text*. No. 25/26 (1990) (pp. 56-80). Duke University Press.
- Fraser, N. (1995). What's critical about critical theory? The case of Habermas and gender. In J. Meehan. *Feminists read Habermas: Gendering the subject of discourse*. Routledge.
- Garcia, B. C. (2021). *O trabalho doméstico não remunerado no Brasil: Uma análise a partir da PNAD Contínua 2019* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Estadual de Campinas.
- Gardner, S. K. (2008). Fitting the mold of graduate school: A qualitative study of socialization in doctoral education. *Innovative Higher Education*, 33(2), 125-138. <https://doi.org/10.1007/s10755-008-9068-x>
- Gendron, Y. (2008). Constituting the academic performer: The spectre of superficiality and stagnation in academia. *European Accounting Review*, 17(1), 97-127.
- Gephart Jr, R. P. (2004). Qualitative research and the Academy of Management Journal. *Academy of Management Journal*, 47(4), 454-462. <https://doi.org/10.5465/amj.2004.14438580>
- Guy, B., & Arthur, B. (2020). Academic motherhood during COVID-19: Navigating our dual roles as educators and mothers. *Gender, Work & Organization*, 27(5), 887-899. <https://doi.org/10.1111/gwao.12493>
- Harford, J. (2020). The path to professorship: reflections from women professors in Ireland. *Irish Educational Studies*, 39(2), 193-204. <https://doi.org/10.1080/03323315.2019.1698445>
- Hartmann, H. I. (1981). The family as the locus of gender, class, and political struggle: The example of housework. *Journal of Women in Culture and Society*, 6(3), 366-394. <https://www.jstor.org/stable/3173752>
- Haynes, K. (2008). (Re) figuring accounting and maternal bodies: The gendered embodiment of accounting professionals. *Accounting, Organizations and Society*, 33(4-5), 328-348. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2007.04.003>
- Haynes, K., & Fearfull, A. (2008). Exploring ourselves: Exploiting and resisting gendered identities of women academics in accounting and management. *Pacific Accounting Review*, 20(2), 185-204. <https://doi.org/10.1108/01140580810892508>
- Hirata, H. (2002). Travail et affects Les ressorts de la servitude domestique. Note de recherche. *Travailler*, 8(2), 11. <https://doi.org/10.3917/trav.008.0011>
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>
- Hooks, B. (2021). *Ensinando comunidade: uma pedagogia da esperança* (Tradução: Kenia Cardoso). Elefante.
- Huopalaainen, A. S., & Satama, S. T. (2019). Mothers and researchers in the making: Negotiating 'new' motherhood within the 'new' academia. *Human Relations*, 72(1), 98-121. <https://doi.org/10.1177/0018726718764571>
- Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In H. Hirata et al. (Org.). *Dicionário Crítico do Feminismo* (pp. 67-75). Unesp.
- King, N. (2004). *Using templates in the thematic analyses of text*. In C. Cassel & G. Symon (Eds.), *Essential guide to qualitative methods in organizational research* (pp. 256-270). Sage Publications.
- King, N., & Brooks, J. M. (2016). *Template analysis for business and management students*. Sage.
- Kokot-Blamey, P. (2021). Mothering in accounting: Feminism, motherhood, and making partnership in accountancy in Germany and the UK. *Accounting, Organizations and Society*, 101255. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2021.101255>
- Lehman, C. R. (1992). "Herstory" in accounting: The first eighty years. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3-4), 261-285. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(92\)90024-M](https://doi.org/10.1016/0361-3682(92)90024-M)
- Lima, J. P. R. de, Vendramin, E. de O., & Casa Nova, S. P. D. C. (2017). *Identidades acadêmicas em uma era de produtivismo: O (des)alojamento das mulheres contadoras*. Trabalho apresentado no XX Seminários em Administração – SEMEAD, São Paulo, SP, Brasil.
- Lincoln, Y. S., Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage Publications.
- Lotta, G., Fernandez, M., Pimenta, D., & Wenham, C. (2021). Gender, race, and health workers in the COVID-19 pandemic. *The Lancet*, 397(10281), 1264. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)00530-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)00530-4)
- Lupu, I., & Empson, L. (2015). Illusio and overwork: Playing the game in the accounting field. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 28(8), 1310-1340. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2015-1984>
- Malsch, B., & Tessier, S. (2015). Journal ranking effects on junior academics: Identity fragmentation and politicization. *Critical Perspectives on Accounting*, 26, 84-98. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2014.02.006>

- Maunula, M. (2015). Building individual expertise in doctoral studies: the significance of everyday experiences and changing contexts. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 2326–2330. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.894>
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization science*, 24(5), 1337–1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- Mota-Santos, C., Azevedo, A. P., & Lima-Souza, É. (2021). A Mulher em tripla jornada: Discussão sobre a divisão das tarefas em relação ao companheiro. *Revista Gestão & Conexões*, 10(2), 103–121. <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2021.10.2.34558.103-121>
- Plotnikof, M., & Utoft, E. H. (2022). The “new normal” of academia in pandemic times: Resisting toxicity through care. *Gender, Work & Organization*, 29(4). <https://doi.org/10.1111/gwao.12778>
- Plotnikof, M., Bramming, P., Branicki, L., Christiansen, L. H., Henley, K., Kivinen, N., ... & van Amsterdam, N. (2020). Catching a glimpse: Corona-life and its micro-politics in academia. *Gender, Work & Organization*, 27(5), 804–826. <https://doi.org/10.1111/gwao.12481>
- Portaria n. 248, de 19 de dezembro de 2011. (2011). Licença Maternidade. *Diário Oficial da União*, seção 1. <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/portaria-248-19dez2011-licencamaternidade-pdf>
- Power, M. K., & Gendron, Y. (2015). Qualitative research in auditing: A methodological roadmap. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 34(2), 147–165. <https://doi.org/10.2308/ajpt-10423>
- Rafnsdóttir, G. L., & Heijstra, T. M. (2013). Balancing work–family life in academia: The power of time. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 283–296. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00571.x>
- Res-Sisters. (2017). ‘I’m an early career feminist academic: Get me out of here?’ Encountering and resisting the neoliberal academy. In R. Thwaites & A. Pressland (Eds.). *Being an early career feminist academic: Global perspectives, experiences and challenges* (pp. 267–284). Palgrave Studies in Gender and Education.
- Rezende, M. S. de, Miranda, G. J., Pereira, J. M., & Cornacchione, E. B. Júnior. (2017). Stress e desempenho acadêmico na pós-graduação stricto sensu em ciências contábeis no Brasil. *Education Policy Analysis Archives*, 25, 96. <https://doi.org/10.14507/epaa.25.2931>
- Rockinson-Szapkiw, A. J., Spaulding, L. S., & Lunde, R. (2017). Women in distance doctoral programs: How they negotiate their identities as mothers, professionals and academics in order to persist. *International Journal of Doctoral Studies*, 12, 49–71. <http://ijds.org/Volume12/IJDSv12p049-072Szapkiw2916.pdf>
- Romero-Hall, E., Aldemir, T., Colorado-Resa, J., Dickson-Deane, C., Watson, G. S., & Sadaf, A. (2018). Undisclosed stories of instructional design female scholars in academia. *Women’s Studies International Forum*, 71(August), 19–28. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2018.09.004>
- Ropers-Huilman, B. (1997). Constructing Feminist Teachers: Complexities of Identity. *Gender and Education*, 9(3), 327–343. <https://doi.org/10.1080/09540259721295>
- Scanfone, L., Neto, A. C., & Tanure, B. (2008). Tempos de trabalho e de não-trabalho: O difícil equilíbrio do alto executivo entre a carreira, as relações afetivas e o lazer. *Revista de Administração FACES Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.21714/1984-6975FACES2008V7N1ART109>
- Scott, J. W. (1988). Deconstructing equality-versus-difference: Or, the uses of poststructuralist theory for feminism. *Feminist Studies*, 14(1), 32. <https://doi.org/10.2307/3177997>
- Silva, S. M. C. da., & Casa Nova, S. P. D. C. (2018). Pesquisa qualitativa ou qualidade em pesquisa? Um exemplo de contribuição sócio-humanista em pesquisa contábil. *Sociedade, Contabilidade & Gestão*, 13(1), 120–141. [https://doi.org/10.21446/scg\\_ufrj.v13i1.15860](https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v13i1.15860)
- Silva, S. M. C. da. (2016). *Tetos de vitrais: Gênero e raça na contabilidade no Brasil* [Tese de doutorado], Universidade de São Paulo. <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-03082016-111152/pt-br.php>
- Steil, A. V. (1997). Organizações, gênero e posição hierárquica-compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 32(3), 62–69. <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18443/organizacaoes-genero-e-posicao-hierarquica-compreendendo-o-fenomeno-do-teto-de-vidro>
- Süß, S., & Sayah, S. (2013). Balance between work and life: A qualitative study of German contract workers. *European Management Journal*, 31(3), 250–262. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2012.12.003>
- Teo, Y. (2022). Education as care labor: Expanding our lens on the work-life balance problem. *Current Sociology*. <https://doi.org/10.1177/00113921211072577>
- Thun, C. (2020). Excellent and gender equal? Academic motherhood and ‘gender blindness’ in Norwegian academia. *Gender, Work & Organization*, 27(2), 166–180. <https://doi.org/10.1111/gwao.12368>
- Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women academics and work–life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 489–504. <https://doi.org/10.1111/gwao.12133>
- Vieira, A., & Amaral, G. A. (2013). A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalho da mulher. *Saúde e Sociedade*, 22(2), 403–414. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902013000200012>
- Veiga, R. M. (2019). *Desigualdades de gênero no trabalho doméstico não remunerado no Brasil: um estudo sobre o uso do tempo* [Dissertação de mestrado]. Universidade de Brasília.
- Walker, M. (1998). Academic identities: Women on a South African landscape. *British Journal of Sociology of Education*, 19(3), 335–354. <https://doi.org/10.1080/0142569980190304>
- Yoshihara, R. (2018). Accidental teachers: The journeys of six Japanese women from the corporate workplace into English language teaching. *Journal of Language, Identity and Education*, 17(6), 1–14. <https://doi.org/10.1080/15348458.2018.1475237>

## Autoria

### Camilla Soueneta Nascimento Nganga

Universidade Federal de Uberlândia  
Av. João Naves de Ávila, n. 2121, Santa Mônica, 38408-100,  
Uberlândia, MG, Brasil

E-mail: camillasoueneta@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-9136-275X>

### Silvia Pereira de Castro Casa Nova

Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia,  
Administração, Contabilidade e Atuária  
Av. Prof. Luciano Gualberto, n. 908, Butantã, 05508-010, São  
Paulo, SP, Brasil

E-mail: silvianova@usp.br

 <https://orcid.org/0000-0003-1897-4359>

### Sandra Maria Cerqueira da Silva

Universidade Estadual de Feira de Santana  
Av. Transnordestina, s/n, Novo Horizonte, 44036-900, Feira de  
Santana, BA, Brasil

Faculdade Anísio Teixeira

R. Gov. Juraci Magalhães, n. 222, Ponto Central, 44032-620,  
Feira de Santana, BA, Brasil

E-mail: sandraam@uefs.br

 <https://orcid.org/0000-0002-4738-3040>

### João Paulo Resende de Lima\*

University of Glasgow, Adam Smith Business School  
University Ave, Glasgow G12 8QQ, Reino Unido

E-mail: jprlima@alumni.usp.br

 <https://orcid.org/0000-0002-4703-2603>

\* Autor Correspondente

## Financiamento

Os autores relataram que o presente trabalho foi realizado com suporte financeiro da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

## Direitos Autorais

A RAC detém os direitos autorais deste conteúdo.

## Método de Revisão por Pares

Este conteúdo foi avaliado utilizando o processo de revisão por pares duplo-cego (*double-blind peer-review*). A divulgação das informações dos pareceristas constantes na primeira página e do Relatório de Revisão por Pares (Peer Review Report) é feita somente após a conclusão do processo avaliativo, e com o consentimento voluntário dos respectivos pareceristas e autores.

## Verificação de Plágio

A RAC mantém a prática de submeter todos os documentos aprovados para publicação à verificação de plágio, mediante o emprego de ferramentas específicas, e.g.: iThenticate.

## Contribuições dos Autores

**1ª autora:** conceituação (liderança); curadoria de dados (liderança); análise formal (liderança); metodologia (liderança); escrita - rascunho original (liderança); escrita - revisão e edição (suporte).

**2ª autora:** conceituação (suporte); análise formal (suporte); metodologia (suporte); supervisão (liderança); escrita - rascunho original (suporte).

**3ª autora:** conceituação (suporte); análise formal (suporte); metodologia (suporte); escrita - rascunho original (suporte); escrita - revisão e edição (suporte).

**4º autor:** conceituação (suporte); análise formal (suporte); metodologia (suporte); escrita - rascunho original (suporte); escrita - revisão e edição (liderança).

## Conflito de Interesses

Os autores informaram que não há conflito de interesses.

## Disponibilidade dos Dados

Os autores optaram por não compartilhar a sua base de dados, e afirmam que o fazem tendo em vista que:

"A presente pesquisa foi submetida e aprovada em Comitê de Ética pela Universidade de Minnesota (The Institutional Review Board – University of Minnesota) durante o ano de 2017 sob o código IRB ID STUDY0002159. A não divulgação dos dados utilizados para a construção da presente pesquisa se pauta na garantia de sigilo absoluto às participantes das entrevistas, nesse sentido, foram excluídas dos trechos apresentados no artigo informações pessoais (nomes de pessoas/cidades, gírias, locais e anos), assim como as informações dos programas as quais as entrevistadas se encontravam vinculadas no momento da entrevista. As entrevistas foram gravadas com a autorização das participantes e posteriormente transcritas para análise. Tais transcrições foram enviadas às participantes da pesquisa juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para assinatura. Esse processo resultou na correção gramatical de algumas entrevistas por conta das participantes e a exclusão de alguns trechos como garantia do anonimato. O protocolo de pesquisa, assim como documentos emitidos pelo comitê de ética se encontram disponíveis de maneira integral na tese que originou a presente pesquisa "Abrindo caminhos: a construção das identidades docentes de mulheres pelas trilhas, pontes e muros da pós-graduação em Contabilidade [Nganga, C. S. N. (2019). *Abrindo caminhos: a construção das identidades docentes de mulheres pelas trilhas, pontes e muros da pós-graduação em Contabilidade*. Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo. doi:10.11606/T.12.2019.tde-14082019-155635]".

A RAC incentiva o compartilhamento de dados mas, por observância a ditames éticos, não demanda a divulgação de qualquer meio de identificação de sujeitos de pesquisa, preservando a privacidade dos sujeitos de pesquisa. A prática de *open data* é viabilizar a reproducibilidade de resultados, e assegurar a irrestrita transparência dos resultados da pesquisa publicada, sem que seja demandada a identidade de sujeitos de pesquisa.