



Mudanças relacionadas a gênero na docência de instituições de ensino superior dos cursos de Ciências Contábeis do Recôncavo Baiano

Resumo

Este trabalho teve como objetivo entender como são percebidas as mudanças relacionadas a gênero na docência nos cursos de Ciências Contábeis das instituições de ensino superior (IES) do Recôncavo Baiano, dos anos de 2007 a 2017. A população foi composta por três IES, para tanto, realizou-se 10 entrevistas (sete docentes e três coordenadores de cursos) para entender diversos elementos de análises relacionados aos construtos de: docentes, que tem como variável: percepção da profissão, e mudanças, composta pelas variáveis: equilíbrio de poder, questões de conformidade, perspectiva coercitiva, perspectiva mimética e perspectiva normativa. As informações coletadas foram analisadas por meio da técnica de análise de conteúdo. Dentre os achados observou-se que as mudanças nas IES, em específico no que tange aos aspectos de diferença de gênero, foram unânimes as respostas de que os entrevistados perceberam alteração nos últimos anos, tanto na receptividade, na empregabilidade, na valorização da mulher enquanto docente. Com base em algumas respostas percebeu-se essa mudança como processo natural de inserção da mulher no mercado de trabalho, por causa da busca pela capacitação profissional, porém ainda há a predominância dos homens, principalmente em cargos de chefia. Por isso, outros estudos nesta linha fazem-se necessário para entender as especificidades dessas mudanças e com isso instigar ainda mais a busca de maior capacitação e assim fomentar o aumento das mulheres na docência.

Palavras-chave: Docência; Gênero; Mudanças institucionais, Recôncavo baiano, Ciências Contábeis.

Linha Temática: Contabilidade Gerencial



1 Introdução

Embora as sociedades ocidentais nutram um discurso igualitário entre homens e mulheres nos aspectos educacionais, culturais e legislativos; transformações são escassas quando se analisa posições hierárquicas do trabalho (Steil, 1997). Nesta linha, Haynes (2013) argumenta que, embora as mulheres tenham usufruído de avanços, no que concerne ao mundo do trabalho, da profissão e carreira, ainda subsistem desigualdades. Na profissão contábil, por exemplo, o ingresso das mulheres foi consequência de década de lutas, haja vista sua percepção social como uma atividade masculina (Haynes, 2013).

Nesta perspectiva, observa-se que mesmo com evolução do mercado profissional contábil, questões envolvendo hierarquias na ocupação de gênero; interação com a maternidade, conciliação de jornada dupla, casa e trabalho, salários baixos e segmentação na profissão, são pontos ainda latentes (Haynes, 2017). Esse panorama é debatido por Madalozzo (2011), que também endossa a discussão acerca da baixa representatividade das mulheres em cargos de alto destaque. Isso acontece em ambientes políticos econômicos, tanto na administração pública, quanto na vida privada e no campo acadêmico (Unmüßig, 2007). Neste último, Unmüßig (2007) enfatiza ainda, que as mulheres enfrentam diversas barreiras e discriminação em diferentes campos do conhecimento, não sendo restrita a uma área específica.

Apesar de alguns avanços obtidos na igualdade de gênero, ainda se nota a sub-representação das mulheres na docência do ensino superior como um fato persistente e global (Husu, 2001). No cenário brasileiro, Casa Nova (2012) declara que a participação das mulheres no campo da docência universitária contábil tem baixa representatividade e que a temática ainda é pouco explorada. Ademais, a autora argumenta que uma alternativa para transformar este cenário, é a conscientização e a criação de políticas que apoie a classe menos favorecida.

A partir dessa conjuntura, percebe-se que a política e as discussões de gênero são relevantes e contemporâneas. Por mais que as circunstâncias de poder e interesse continuam em constante transformação, são justamente as organizações hierárquicas entre gêneros, as que mantém profundamente consolidada nas instituições e organizações da sociedade (Unmüßig, 2007). Isto posto, a desigualdade de gênero é um fato que afeta diversos países, e aliado com a questão da raça compõe uma temática que interage e influencia na vida das pessoas, além de estar presente nos discursos contábeis (Casa Nova, 2014).

Diante do exposto, este estudo propõe responder a seguinte questão de pesquisa: como as docentes e os coordenadores percebem as mudanças relacionadas a gênero na docência nos cursos de Ciências Contábeis das instituições de ensino superior (IES) do Recôncavo Baiano? A partir dessa perspectiva, buscou-se entender a partir de diversas entrevistas como são percebidas as mudanças institucionais relacionadas a gênero e docência nos cursos de ciências contábeis das instituições de ensino superior (IES) do Recôncavo Baiano na modalidade presencial dos anos de 2007 a 2017.

Para Dacin e Scott (2002), a mudança institucional decorre por causa de influência de pressões sociais associadas à diferenças de grupos, existência de crenças, práticas heterogêneas e alterações na legislação ou expectativas sociais que possam impedir a continuação de uma prática. Nessa perspectiva, Dimaggio e Powell (1983) destacaram que as mudanças institucionais ocorrem por meio de três mecanismos: o isomorfismo coercitivo, isomorfismo mimético e o isomorfismo normativo. Assim sendo, este estudo tem por justificativa, além de analisar as mudanças institucionais relacionadas a gênero na docência no Recôncavo da Bahia sob a perspectiva desses três mecanismos, acrescentar na literatura um estudo reflexivo voltado



para a temática no âmbito da docência na área de contabilidade em cenário brasileiro para fortalecer as políticas da categoria, e assim melhorar representatividade das mulheres nesta profissão.

2 Referencial Teórico

Esta seção subdivide-se em dois itens: (i) gênero e docência; (ii) mudanças institucionais; e (iii) estado da arte sobre mudanças relacionadas a Gênero.

2.1 Gênero e docência

O termo gênero surgiu a partir da segunda metade da década de 1970, como oposição ao determinismo biológico, refletindo em transformações substanciais nas análises dos estudos das relações entre homem e mulher (Tedeschi, 2007). No decorrer dos anos de 1980 o debate acerca da igualdade versus diferença tornou-se o centro das discussões (Araújo, 2005). Sobre este contexto, Louro (2003) argumentou que a construção da definição de gênero está estreitamente relacionada às lutas realizadas pelas feministas na segunda metade do século XX, as quais buscavam sua inserção social por meio da contestação social até então vigente. Assim, o aspecto mais significativo desse momento histórico de inclusão das mulheres está no seu caráter político, pois nesse período de transformação começaram a surgir os primeiros estudos que apontaram todas as informações desse marco na história, como; construções de estatísticas, identificação de lacunas em registros oficiais, vieses nos livros escolares, enfatizaram temas e problemas que não faziam parte do espaço acadêmico como: família, sexualidade, cotidiano, entre outros (Louro, 2003).

Para Scott (1995), gênero é utilizado para designar as relações sociais entre os sexos, e tornou-se uma forma de indicar construção social, a criação fundamentalmente social das ideias sobre os papéis pertinentes aos homens e as mulheres. Gênero é uma categoria social construída a partir de um corpo assexuado que vai além das definições biológicas, representando um conjunto de identidades, papéis e estereótipos, como um fenômeno histórico e social construído pela própria sociedade (Scott, 1995). Nessa direção, o termo gênero na concepção gramatical indica sujeitos de diferentes sexos (masculino/feminino), porém, nos últimos anos vem sendo usado como outra finalidade, a qual destaca os aspectos culturais e sociais, diferentes do conceito de sexo biológico (Araújo, 2005).

Os enfoques teóricos relacionados a gênero, como categoria de análise eclodiram no final do século XX, as quais ausentaram-se na maior parte das teorias sociais desde o século XVIII até início do XX (Scott, 1995). Assim, gênero foi apresentado como construção social e para estudar suas relações, é preciso levar em consideração as particularidades dos períodos. Nesse entendimento, ele pode ser considerado como um fenômeno histórico e social, pois é construído pela própria sociedade e em ampla articulação com a sua evolução e reprodução, expressando modos de ser, ou seja, o padrão de organização de determinada sociedade.

Nessa linha, gênero pode ser discutido em diversas temáticas, como por exemplo no campo do conhecimento e educação. Durante muito tempo a presença das mulheres na ciência foi limitada e na maioria das vezes negligenciada. No entanto, no decorrer da história, as mulheres mostraram seu valor e alcançaram seu espaço no âmbito acadêmico, as quais atualmente assumem posições antes só ocupadas por homens (Backes, Thomaz, & Silva, 2016).

De acordo com Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2018), as mulheres representam 42,86% dos profissionais de contabilidade no Brasil, enquanto os homens 35,71%.



Esses dados mostram uma realidade diferente do que ocorreu ao longo da história das mulheres no país, haja vista que até o século XIX as mulheres eram excluídas do âmbito educacional (Schiebinger, 2001). Em outros países até esta época, apenas alguns exemplos como a Alemanha vivenciou a educação superior de mulheres outorgando-lhe dois graus no século XVIII, enquanto que na França e Inglaterra não foi deferido nenhum (Schiebinger, 2001).

No Brasil algumas transformações sociais ao longo do século XIX possibilitaram a presença feminina nas salas de aula e sua predominância como docentes foram percebidas (Louro, 1997). Nesse período o magistério tornou-se uma profissão permitida e depois de vários debates, indicada para mulheres (Louro, 1997). Gradualmente, aumentaram os discursos a favor da orientação feminina, associando-se à educação dos filhos e filhas e trazendo a necessidade de professoras mulheres o que favoreceu a presença das mulheres na docência.

Anos mais tarde, a partir dos anos de 1960, as mulheres exercendo a função de docente passaram a fazer parte do quadro de funcionárias públicas em vários estados brasileiros. Nas grandes capitais como, São Paulo e Rio de Janeiro, a presença feminina no magistério primário foi motivo de grande destaque (Viana, 2001). Viana (2001), ressalta ainda que no decorrer do século XX, a docência assumiu um aspecto eminentemente feminino, hoje, especificamente da educação básica até o ensino médio é predominantemente dominado por mulheres.

Esta realidade também se faz presente em vários países europeus, haja vista que diversos estudos apontam que as mulheres são a maioria no ensino secundário inferior, ao contrário do ensino superior em que os homens ainda prevalecem (Tašner, Mihelič, & Čeplak, 2017). No ensino superior brasileiro, também se observa que ainda existe menos mulheres docentes do que homens, conforme dados apontados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2015). Estes resultados são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 - Total de Docentes em Exercício no Brasil - INEP 2015

IES	Total	Masculino	Feminino
Brasil	388.004	211.889	176.115
Pública	165.722	91.204	74.518
<i>Federal</i>	<i>105.558</i>	<i>59.107</i>	<i>46.451</i>
<i>Estadual</i>	<i>52.575</i>	<i>27.864</i>	<i>24.711</i>
<i>Municipal</i>	<i>7.589</i>	<i>4.233</i>	<i>3.356</i>
Privada	222.282	120.685	101.597

Fonte: MEC/INEP/DEED (2015)

Conforme observa-se na Tabela 1, as diferenças mais representativas são em âmbito federal e municipal com mais de 21%. Esses resultados denotam de uma igualdade ao considerar a população nacional que de acordo com dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – 2015) o número de mulheres no Brasil é 51,48%, enquanto que de homens é de 48,52% (IBGE, 2015).

2.2 Mudanças Institucionais

A Teoria Institucional é uma abordagem que analisa os acontecimentos sociais, especificamente, os organizacionais, e conceitua o mundo social, como um conjunto formado pelas instituições, regras duradouras, práticas e estruturas que determinam condições de ação (Donsbach, 2008). Segundo Guerreiro, Frezatti, Lopes e Pereira (2005), esta teoria considera que o comportamento do indivíduo é constituído por padrões criados e compartilhadas entre os demais sujeitos, e esses padrões são legitimados pela instituição em forma de normas e regras por pressupor eficácia para o seu funcionamento.



Muito embora, as instituições sejam úteis tanto para incentivar a mudança como para moldar a natureza da mudança em níveis e contextos, elas também alteram de caráter e potência no decorrer do tempo (Dacin & Scott, 2002). Dessa forma, as instituições são consideradas construções sociais que paulatinamente atinge aceitação que torna as estruturas sociais neutras às interferências imediatas de atores sociais (Meyer & Rowan, 1977).

Lindegaard (2013) destaca que as instituições mudam, mas na maioria das vezes, não fornecem informações sobre a causa da mudança. Mahoney e Thelen (2010) afirmam que uma vez criada, as instituições normalmente mudam em um processo sutil e gradual no decorrer do tempo. Ademais, aspectos relacionados à acumulação de recursos, mudanças no equilíbrio de poder e questões de conformidade, são fatores que ocasionam mudanças institucionais.

Nessa perspectiva, evidências teóricas apontam que as instituições são vistas como um legado político de lutas históricas e concretas a qual enfatiza seus efeitos distributivos na implicação de poder (Mahoney & Thelen, 2010). Essas instituições estão em constantes tensões, pois, inevitavelmente mobilizam recursos e por sua vez, traz consequências distributivas (Mahoney & Thelen, 2010). Ademais, as alocações de recursos de várias instituições podem moldar os resultados dos conflitos distributivos e com isso, a estabilidade institucional, baseia-se na acumulação e mobilização contínua de recursos, e tem a mudança de equilíbrio como um instrumento significativo no processo de mudança (Mahoney & Thelen, 2010).

A questão da conformidade, surge como uma variável importante para a análise da estabilidade e da mudança. Desse modo, para alcançar parâmetros de conformidade, torna-se complexo, pois as regras não são precisas o suficiente para atender todos os desafios que ocorrem no contexto institucional (Mahoney & Thelen, 2010). Por outro lado, a conformidade é vista como resposta às pressões que geram o isomorfismo, na qual as organizações moldam não apenas suas estruturas, mas também suas ações (Scott, 2000).

Sob esse ponto de vista, Dimaggio e Powell (1983) expõem que as mudanças institucionais acontecem a partir de três mecanismos: o coercitivo, mimético e o normativo. O primeiro resulta da influência política e do problema de legitimidade, ou seja, advém de pressões formais e informais exercidas por outras organizações, as quais possuem dependência ou por expectativas culturais da sociedade em que as organizações funcionam. Nesse casos, pressões, ações e transformações ocorrem por influência política e são percebidas como imposição, persuasão ou conspiração (Dimaggio & Powell, 1983; Paauwe, 2004). Nessa linha de pensamento, Granlund e Lukka (1998) afirmaram que as pressões coercitivas podem existir quando as organizações adotam novas regras a partir das exigências de autoridades superiores.

O isomorfismo mimético decorre de respostas padrão para situações de incerteza (Dimaggio & Powell, 1983). Desse modo, o mimetismo ocorre quando as organizações decidem que o caminho mais seguro é copiar modelos de operações de empresas de sucesso que têm boa reputação (Granlund & Lukka, 1998). Nessa direção, Scott (1992) argumenta que as organizações respeitam atentamente, as ações executadas por organizações de tamanho equivalente, e, por conseguinte, são mais dispostas a imitar as estratégias das organizações do seu tamanho. Nessa conjuntura, Dimaggio e Powell (1983) destacaram quem todo o isomorfismo institucional, originada autoridade coerciva e o processo de incerteza também é uma força poderosa que fomenta a imitação.

O isomorfismo normativo é resultante da profissionalização, a qual constitui a legitimação de base cognitiva para estabelecer condições e métodos de trabalho de uma



categoria profissional (Dimaggio & Powel, 1983). Assim, ele é baseado em profissionalização, no cognitivo, na regulamentação e na contratação de pessoas com expertise de interesse.

A partir dessa conjuntura, nota-se que as perspectivas institucionais têm uma relevância para organizações como escolas e instituições educacionais, pois integram aspectos políticos e de legitimidade institucional (Zhang, Boyce, & Ahmed, 2014). Para os autores, o cenário educacional, as pressões institucionais são forças centrais que fomentam a mudança institucional isomórfica em vez de pressões competitivas ou uma necessidade de esforços para a eficiência do mercado.

2.3 Estado da Arte sobre Mudanças relacionadas a Gênero

Vários estudos investigam a desigualdade de gênero na contabilidade. Haynes (2013) fornece uma revisão crítica da pesquisa contábil sobre gênero, a qual aborda que a contabilidade como construção política, também é responsável em causar e perpetuar a desigualdade. Ademais, a autora enfatiza a importância de abordar e discutir as desigualdades de gênero em todas as partes do mundo e em diferentes contextos, visto que as desigualdades em linhas de gênero ainda permanecem.

Mota e Souza (2013) investiga a evolução da mulher como profissional da área contábil e sua contribuição como indivíduo transformador da sociedade. Os autores destacam uma tendência de crescimento da participação da mulher no campo contábil ainda maior, pois as mulheres buscam capacitação e demonstram condições intelectuais e competência para atuar no mercado de trabalho. Os resultados evidenciaram que a categoria se destaca cada vez mais, ao romper os paradigmas e vencer os preconceitos e superar os limites e fazer a diferença no mercado de trabalho.

Beckes et al (2016) estudam a participação da mulher na docência, baseada na análise da trajetória acadêmica, profissional e pessoal de cinco professoras docentes da Universidade Federal do Pampa. Constataram que o ambiente universitário tem evoluído no que tange a igualdade de gênero. Entretanto, o cenário docente da educação superior de Pampa é preeminentemente masculino.

Lameiras (2013) argumenta que o expressivo aumento da mulher no mercado de trabalho nas últimas décadas ocorreu em virtude de uma série de transformações econômicas e sociais na sociedade brasileira, que passou a reconhecer os direitos e a capacidade intelectual das mulheres. Ademais, o autor destaca que nos últimos anos as relações familiares também passam por mudanças, de forma que a hierarquia familiar consolidada na presença de um chefe masculino vem perdendo as forças.

3 Procedimentos Metodológicos

Esta seção tem por finalidade descrever a caracterização da pesquisa, instrumento de coleta de dados e o tratamento e análise dos resultados.

3.1 Caracterização da Pesquisa

Este estudo, descritivo, estudo de caso múltiplo de abordagem qualitativa, buscou identificar sob uma perspectiva longitudinal, as eventuais mudanças relacionadas a gênero na docência nas Instituições de Ensino Superior (IES) dos cursos de Ciências Contábeis do Recôncavo Baiano, no período de 2007 a 2017. Justifica-se a escolha deste período, o fato do



reconhecimento pelo MEC (Ministério da Educação e Cultura) do primeiro curso de Ciências contábeis na modalidade presencial oferecido nesta região no ano de 2007.

Nesta perspectiva, o Recôncavo Baiano é composto por 19 municípios, que em 2014 apresentava 13 instituições de ensino superior com unidades presenciais e 12 pólos EAD (Educação a Distância) (SEI, 2018). Contudo, com oferta do curso de Ciências Contábeis na modalidade presencial restringem-se a três municípios, sendo Santo Antônio de Jesus, Governador Mangabeira e Cachoeira. Nesses municípios possuem ao total três instituições de ensino superior que ofertam o referido curso na modalidade presencial, o que totaliza 70 docentes e coordenadores. Exclui-se da análise os cursos ofertados na modalidade a distância em função dos docentes e coordenadores não vivenciarem a realidade da região.

As IES foram denominadas nesta pesquisa por ordem de ano de reconhecimento do curso de Ciências contábeis, sendo a IES 1 (2007), IES 2 (2012) e IES 3(2015). Ao final resultou-se em uma amostra de 10 entrevistados, sendo sete docentes e três coordenadores de cursos. As entrevistas foram realizadas 4 de modo presencial, 3 via *Skype* e 3 por *e-mail*. Todas elas foram devidamente registradas, sendo as primeiras gravadas em áudio e as últimas escritas, e todos os participantes manifestaram concordância face ao termo de consentimento de participação de pesquisa. A caracterização das entrevistas está sintetizada na Tabela 2.

Tabela 2 – Lista dos entrevistados

Entrevistas	Entidade Representativa	Nível de Formação	Experiência Total	Experiência na IES	Data da Entrevista	Modalidade
Entrevistada 1*	IES 1	Especialização	4 anos	4 anos	27/12/2017	Presencial
Entrevistada 2*	IES 1	Especialização	9 anos	9 anos	29/12/2017	Presencial
Entrevistada 3*	IES 1	Mestrado Completo	12 anos	10 anos	29/12/2017	Presencial
Entrevistada 4*	IES 1	Especialização	4 anos	4 anos	06/01/2018	Presencial
Entrevistada 5*	IES3	Mestrado completo	1 ano	1 ano	21/02/2018	<i>Skype</i>
Entrevistada 6*	IES 3	Mestrado Completo	5 anos	1 ano	22/02/2018	<i>Skype</i>
Entrevistada 7*	IES 3	Mestrado Completo	1 ano	1 ano	23/02/2018	<i>Skype</i>
Entrevistado 8**	IES 2	Doutorado em andamento	10 anos	7 anos	22/02/2018	<i>E-mail</i>
Entrevistado 9**	IES 3	Mestrado Completo	10 anos	10 anos	22/02/2018	<i>E-mail</i>
Entrevistado 10**	IES 1	Mestrado Completo	8 anos	7 anos	22/02/2018	<i>E-mail</i>

Obs.: * Cargo de professora; ** Cargo de coordenador

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Ressalta-se que antes da realização final das entrevistas procedeu-se com a aplicação do teste piloto junto a quatro docentes, sendo dois do Programa de Pós-Graduação e duas docentes do curso de graduação em Ciências Contábeis de uma universidade do sul do país, o que contribuiu para a estimação do tempo necessário e também para o refinamento e qualidade do instrumento de pesquisa.

3.2 Instrumento de coleta de dados

Para a elaboração do instrumento de coleta de dados realizou-se um instrumento de pesquisa com 9 questões semiestruturadas. A construção do instrumento de coleta de dados foi



sustentada com base no construto: docentes e mudanças e suas respectivas categorias e elementos de análise, conforme apresentado na Tabela 3.

Tabela 3 – Construtos da pesquisa

Construto	Variáveis	Elementos de análise	Referências
Docentes	Percepção da profissão	Dificuldades e Motivação	Elaboração própria
Mudanças	Equilíbrio de poder	Quantidade de professoras	Mahoney e Thelen (2010).
	Conformidade	Mudanças no mercado devido a capacitação; Receptividade	Mahoney e Thelen (2010).
	Mudança Coercitiva	Incentivos ou recomendações; Perfil do mercado (esperado); Perfil do aluno; Expectativas do mercado	Dimaggio e Powell (1983); Granlud e Lukka (1998); Paauwe (2004)
	Mudança Mimética	Imitação a outras instituições	Dimaggio e Powel (1983); Scott (1992); Haveman (1993); Granlud e Lukka (1998)
	Mudança Normativa	Incentivo da categoria	Dimaggio e Powel (1983)

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Detalhadamente, o primeiro construto – Docentes –, pode ser descrito com a finalidade de identificar as alterações no quadro dos docentes da instituição e suas respectivas percepções acerca do mercado e da profissão. O segundo, mudanças é composto por equilíbrio de poder, conformidade, mudanças coercitiva, mimética e normativa. O equilíbrio de poder, pode ser entendido como as influências significativas no processo de mudança (Mahoney & Thelen, 2010). As questões de conformidade podem ser compreendidas como variável importante para análise da estabilidade e da mudança no cenário institucional e mercadológico (Mahoney & Thelen, 2010) a respeito da docência e gênero. Por fim, a mudança Coercitiva, definida como as pressões formais e informais (Dimaggio & Powell, 1983; Granlud & Lukka, 1998; Paauwe, 2004); a Mimética, é entendida como as mudanças que surgem da incerteza, pois nesta condição, as entidades muitas vezes imitam os pares que são percebidos como bem sucedidos (Dimaggio & Powel, 1983; Scott, 1992; Haveman, 1993; Granlud & Lukka, 1998); e a Normativa, relacionada a profissionalização e legislação (Dimaggio & Powel, 1983).

3.3 Tratamento e análise dos Resultados

Para análise dos resultados foi utilizada a técnica Análise de Conteúdo, que procura a essência nos detalhes das informações, dados ou evidências disponíveis em um conjunto de informações (Martins & Teóphilo, 2016). A seu respeito, Bardin (2011) reforça que se refere a um conjunto de técnicas de análise das comunicações, com vistas a obter, procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, para descobrir e quantificar a ocorrência de palavras, frases e/ou temas que permitam uma categorização posterior. Ademais, a autora destaca ainda as fases fundamentos na análise de conteúdo: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

Nesta direção, para cumprir com o objetivo deste estudo, após a transcrição das entrevistas, iniciou-se a pré-análise com base nos dados obtidos. Para isso, tabulou-se os principais fragmentos dos discursos em tabelas com suas devidas relações aos elementos de análise. Na sequência buscou-se explorar e interpretar as informações contrastando com a teoria de fundamentação do estudo.



4 Análise e Discussão de Resultados

Esta seção, discorre acerca das características da Região do Recôncavo Baiano bem como da análise e discussão dos elementos de análise

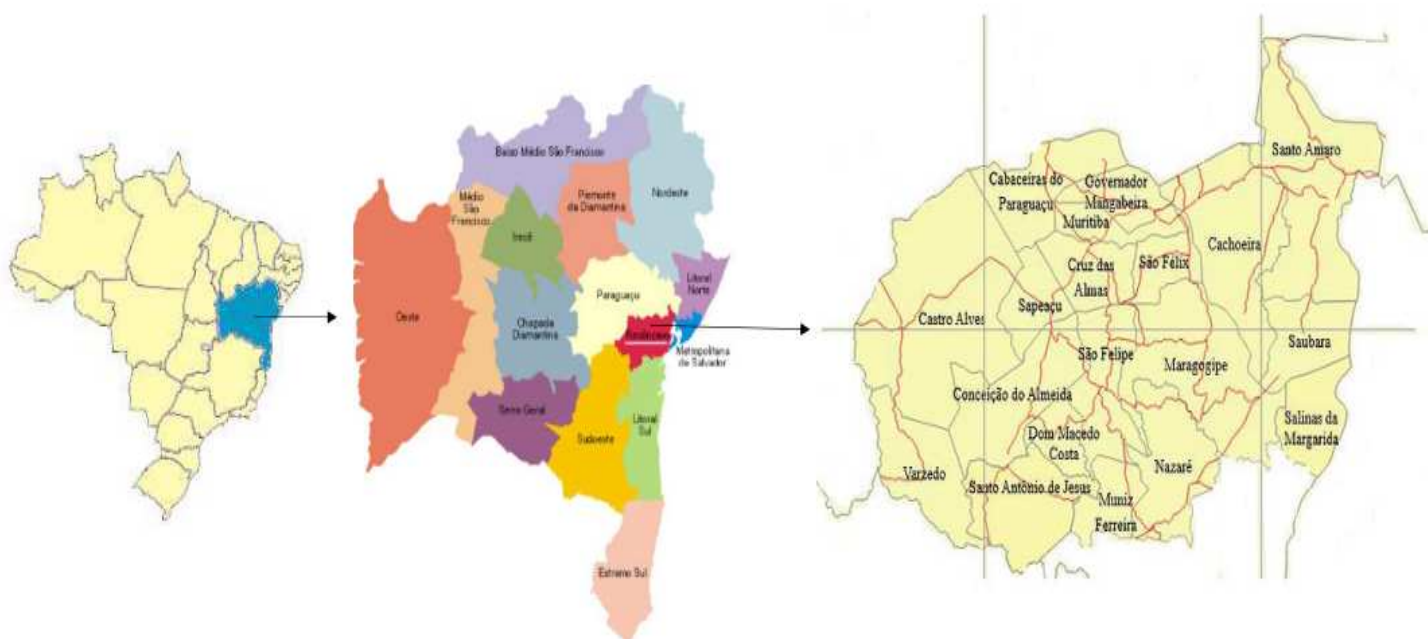
4.1 Características da Região do Recôncavo Baiano

O Estado da Bahia é composto por 417 municípios e apresenta 27 Territórios de Identidade (TI) definidos com a finalidade de apresentar uma caracterização socioeconômica e ambiental, além de identificar as principais potencialidades e vulnerabilidades das regiões da Bahia (Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia – SEI, 2018). Essa segregação em TI reforça na unificação das informações de cada região para atender as demandas políticas, econômicas e sociais dos municípios e também para subsidiar o planejamento estadual.

Dentre os 27 Territórios de Identidade, destaca-se o Recôncavo Baiano que é formado por 19 municípios, e configura-se como um dos 7 maiores em contingente populacional totalizando uma população estimada em 2017 de 562.890 habitantes (SEI, 2018). Conforme a SEI (2018), esses municípios apresentam como principais atividades econômicas a agricultura (culturas de: fumo, amendoim, batata-doce, mandioca, limão e laranja); a pecuária (rebanhos e galináceos), e empresas de comércio e serviço. Dentre os setores de atividade para o mercado de trabalho formal da região destacam-se as atividades: extrativa mineral, indústria de transformação, serviços industriais de utilidade pública, construção civil, comércio, serviços, administração pública, agropecuária, extração vegetal, caça e pesca. Outro fator a ser destacado dessa região é o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) que transita nos valores de 0,581 a 0,70, configurando o tal índice, um dos melhores do estado da Bahia (SEI, 2018).

Os municípios que compõe esta região estão destacados na Figura 1.

Figura 1: Mapa do Brasil, do Estado da Bahia e do Recôncavo Baiano



Fonte: Dados da SEI (2015)



Esses 19 municípios estão localizados na região nordeste da Bahia, a qual também faz parte da sub-região (divisão) da Zona da Mata do nordeste brasileiro, que fica aproximadamente 200 quilômetros da capital do Estado (Salvador).

4.2 Análise e discussão dos elementos de análise

Antes de iniciar as análises e discussão dos elementos de análise, faz-se interessante apresentar um breve perfil dos participantes do estudo e suas respectivas IES. Iniciando pelas IES, salienta-se que a IES 1 está no mercado desde de 2003, com instalação do curso de Ciências Contábeis em 2007. A IES 2, começou a funcionar no ano de 2004, com data de instalação do curso de Ciências Contábeis em 2012. Por sua vez, a IES 3, foi fundada em 1979, com funcionamento do curso de Ciências Contábeis a partir do ano de 2015.

Os 10 entrevistados apresentam uma faixa etária entre 28 e 45 anos, o que representa uma amostra de profissionais consideravelmente jovens. As professoras apresentam como período de experiência tanto na IES quanto de experiência total, uma variação entre 1 e 10 anos. Os coordenadores têm entre 7 e 10 anos de experiência nas IES e entre 8 e 10 de experiência total na área de docência. Todos os entrevistados têm formação superior em contabilidade, alguns têm especialização *lato sensu* e outros *stricto sensu*, variando entre mestrado em andamento e concluído, e doutorado em andamento em diversas áreas do conhecimento, mas apenas duas professoras possuem mestrado em contabilidade (E5 e E7, respectivamente). Por fim, vale mencionar que o vínculo desses profissionais com as IES (1, 2 e 3) dá-se mediante a observação de legislações que observam o contido na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), e seus contratos de trabalho são baseados em horas-aula.

Ao analisar as falas dos professores em relação as suas percepções frente à docência, as motivações, dificuldades e percepções de mudanças do mercado e da profissão evidenciou-se diferenciadas respostas.

Dentre as respostas das 7 professoras e 3 coordenadores, observou-se que a maioria atua como docente como uma segunda alternativa de atuação profissional, com exceção apenas de duas participantes (E5, E6) que tem a docência como dedicação exclusiva. Dentre os discursos analisados evidenciou-se que a opção pela atividade docente aparece, muitas vezes, como uma das alternativas possíveis para o profissional com formação em Ciências Contábeis, sendo que a escolha efetiva da carreira ocorreu por circunstâncias eventuais como convites, um anúncio, uma conversa informal, necessidades financeiras e até mesmo porque alguns professores são egressos das IES as quais lecionam (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7). Ademais, por vezes, as entrevistadas percebem que, a atividade docente é valorizada como uma carreira diferente, que instiga novas descobertas, busca de maior conhecimento e maior capacitação, entre outras justificativas.

No que concerne as motivações para serem docentes em suas IES, percebeu-se nas respostas alguns aspectos como: (a) idealismo como desejo de mudar o mundo, de transmitir experiência profissional, de transmitir conhecimentos, entre outros. (E1, E2, E6); (b) de necessidades pessoais como aprimorar conhecimentos, aplicar a teoria na prática, abrir novos campos de atuação, entre outros. (E2, E6); (c) reconhecimento e salário (E3); (d) relacionamentos como aumentar o *network*, trocar informações, entre outros. (E4); (e) sentimentos de altruísmo, alegria, realização, entre outros. (E6); (f) militância na área contábil e na docência (E3); além da (g) identificação com a IES (E1, E2, E5, E7) e; (h) por ser formada na mesma IES na qual atua (E4).



Com vistas a caracterizar a dimensão das dificuldades que as e professoras encontram na sua prática docente pode-se evidenciar aquelas relacionadas a: (1) fatores relacionados a estrutura e organização da IES no geral, percebido na passagem de *“problemas burocráticos na instituição, exemplos de atualização de sistemas, etc.”* (E1); e da natureza da IES exemplificado no comentário: *“Eles (alunos) acham na privada maior facilidade, para se fazer a faculdade, que o professor não deve cobrar tanto, né por essa troca de pagamento, eu acho que eles consideram uma permuta de favores”* (E2); e (2) aos fatores relacionados ao aluno: devido a jornada de trabalho *“os alunos em sua maior parte trabalha no comércio, então há um cansaço muito grande e desinteresse também por parte de muitos, alguns que estão ali, apenas para ter um certificado, os que realmente têm interesses, são a minoria, então a gente sente essa dificuldade, a falta de interesse do aluno.”* (E4); o que também é percebido e complementado pela entrevista 5: *“eles chegam do trabalho cansado (...)”* (E5); a falta de compromisso do aluno mencionada pela entrevistada E6: *“É, as maiores dificuldades, que nós encontramos, além do salário, (risos), é a questão da falta realmente, do pouco compromisso de alguns alunos, principalmente nas faculdades particulares, eu sou fruto de uma universidade pública e preconceito a parte, muitas faculdades, os alunos, eles confundem um pouco, a questão do eu estou pagando, né, e realmente a hierarquia começa deles, isso complica um pouquinho”,* e complementada pela entrevistada 7: *“baixa disposição nos discentes quanto à busca do conhecimento, preferência pelas informações rápidas e nem sempre tão precisas. (Superficialidade).”*

O que foi mencionado pelas professoras também foi confirmado nos discursos dos coordenadores que evidenciaram: (1) o perfil do aluno *“a falta de base dos estudantes é um problema crescente, a fragilidade emocional dos estudantes e o desinteresse pelas leituras são marcantes”* (E8); (2) a falta de remuneração para o tempo de preparação das aulas *“mais tempo de preparar aula e material que não é remunerado, isto acaba sendo um problema no médio e longo prazo, porque a tendência é que você comece a repeti materiais, que você não se dedique tanto na preparação, tantas as demandas que você mesmo se submete, então isto de fato é um problema”* (E9); e (3) o desafio de controlar a atenção dos alunos com os dispositivos tecnológicos (E11).

Com referência as mudanças na IES e no mercado de trabalho da docência, em específico no que tange aos aspectos de diferença de gênero, foram unânimes as respostas de que elas perceberam alteração nos últimos anos tanto na receptividade, na empregabilidade, na valorização da mulher enquanto docente. Esta percepção é compartilhada também pelos coordenadores, conforme o comentário do entrevistado 8, que declara:

“Reparei mudanças na quantidade de professoras a frente de cargos de gestão na instituição, a frente de coordenações de cursos e programas” e complementa ainda mencionando que estas mudanças por vezes, é *“por conta da mudança mesmo de perfil de atuação de mulheres mais empoderadas no processo de comando. Foi um espaço conquistado mais que concedido”* (E8).

Na sequência, a análise do construto de mudanças no equilíbrio de poder que poderia ser percebido pelos discursos relacionados a percepção de quantidade de docente mulheres nas IES, o que representa mudanças na configuração hierárquica “homem-mulher” foi relativamente presente nas falas. De acordo com o que se verificou, os respondentes percebem que desde as formas de inserção da mulher no ensino até as diferentes formas de participação



da mulher na organização e planejamento do ensino ainda são marcados pelo discurso masculino. Todavia, elas estão buscando cada vez mais mostrarem-se como mão-de-obra capacitadas para as oportunidades e o mercado está absorvendo (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8).

A entrevistada E1 percebeu esta mudança como “*processo natural de inserção da mulher no mercado de trabalho*”. Já a entrevistada 5 percebe que, mesmo com o pouco de tempo de IES, “*que ainda é predominante a presença de homens, principalmente em cargos de poder, né, como de coordenação, esse tipo de coisa. Porém, é de maneira mais efetiva, a atuação das mulheres, eu percebo que as mulheres atuam mais efetivamente, porém a predominância, tanto em termos de números e de cargos mais importantes, ainda é de homens*”. Outro relato acerca desse assunto que se faz interessante a ser mencionado é da entrevistada E2:

“(...) o mercado mudou bastante, a quantidade de mulheres está cada dia mais aumentando né, porque as mulheres, eu acho até mesmo pela aquela visão antiga que existia, as mulheres, elas estavam mais focada nos ensinamentos de base né, então a parte da faculdade, de universidade ficava mais para os homens. Eu penso que assim como eu não tenho muita vivência na área pública, mais o que eu vejo, através dessa especialização que eu faço, é justamente isso, mestre e doutores mais homens, quando a gente passa para os outros níveis é que a gente encontra mais mulheres, então isso está no espelho também, da faculdade privada”.

A entrevistada E2 complementa ainda ao mencionar outras mudanças em relação a instituição e ao mercado:

“Com relação a instituição, eu acho que foi a parte da oportunidade, certo, que a própria, que tinha vaga né, a oferta e a demanda, havia vaga e aparecia professoras para ensinar (...) então como eles necessitavam de professores, eles acabaram contratando essas professoras que se candidatavam as vagas, então para faculdade em si eu não vejo diferencial em ela contratar homem ou mulher, (...) Agora o adentrar da mulher como professora nas faculdades, eu acho que foi justamente a abertura de pensamento da mulher ela expandiu esse pensamento e viu que ela não é só pra ficar como dona de casa, né, nos trabalhos domésticos. Então quando a mulher, partiu para abrir esses pensamentos, ela começou a se inserir em qualquer área, porque a mulher era capaz de estar inserida em qualquer área, e a ter essa dupla jornada, né porque ela continua sendo dona de casa, né, tomando conta dos filhos, mais o que ela escolher fazer, ela faz bem, ela se dedica.”

Considerando ainda esta perspectiva da abertura do mercado da docência superior para as mulheres, buscou-se entender se na trajetória destas profissionais elas perceberam se a questão de ser mulheres lhe rendeu alguma diferenciação de tratamento por parte de alunos, setor administrativo, direção ou até mesmo entre os pares. Dentre os depoimentos evidencia-se a maioria dos posicionamentos de que não perceberam nenhuma distinção ou discriminação devido ao seu gênero, com exceção da entrevistada 7 que argumentou que “*essa diferenciação embora sorrateira seja sempre manifesta*”. Um outro argumento que merece destaque é da



entrevistada E3 que, embora não tenha diretamente sofrido alguma discriminação ela percebeu uma evolução nos últimos 10 anos neste quesito no contexto do gênero como um todo.

Por sua vez, no discurso dos coordenadores, destaca-se o comentário do coordenador E9, o qual enfatiza que em sua IES isso não acontece porque *“é uma escola confessional, e existe um manual de alunos, professores, existe um código de conduta explícito, e acaba você não percebendo muito essas questões, elas passam mais ao largo né, cada pessoa que faz sua opção, por isso, por aquilo, acaba se comportando dentro do padrão que é esperado numa instituição confessional”*. Neste entendimento, talvez esta natureza confessional limite possíveis hostilidades com referência a gênero ou outra diferenciação.

Após observações e análises das respostas dos professores relacionados as perspectivas coercitiva, mimética e normativa, evidenciou-se as seguintes percepções. De acordo com o construto da perspectiva coercitiva, a qual refere-se as pressões formais e informais exercidas por uma organização, observou-se sob a análise do elemento “expectativa de mercado”, nota-se que a inserção da mulher no mercado, na docência se ocasionou por causa da oportunidade de oferta e demanda e pela qualificação profissional da categoria apresentava, uma vez que as mesmas buscam capacitação para exercer sua função com competência (E2, E3, E4, E7). Desse modo, as próprias instituições percebem esse interesse das mulheres em buscar cada vez mais capacitação para serem profissionais competentes e alcançar seu espaço na sociedade e por isso consequentemente estão abrindo mais portas para estas profissionais

Outro fator destacado, foi o incentivo ou recomendações que integra a perspectiva coercitiva, o qual o entrevistado E9, destaca que:

“(...) Como eu falei é uma escola confessional, e existe um manual, de alunos, professores, existe um código de conduta explícito, e acaba você não percebendo muito essas questões, elas passam mais ao largo né, cada pessoa que faz sua opção, por isso, por aquilo, acaba se comportando dentro do padrão que é esperado numa instituição confessional. Em outras escolas, eu trabalho em uma escola em Feira, como eu falei, é você pode perceber uma coisa ou outra, mais como poderia dizer, em um nível informal, conversa de corredor, mais nada assim significativo, depende mais das pessoas como alunos e professores, como se posicionam frente a isso, como se comportam frente a isso”. Com relação a perspectiva mimética, pela qual buscou-se entender as imitações do mercado, nas quais as IES estão inseridas, esperava-se entender que teriam mais abertura para a mão-de-obra feminina, tal como acontece nos demais contextos. Isso foi corroborado pela receptividade do mercado o que pode ser caracterizado como mimetismo do comportamento social. Assim, tendo em vista tal premissa, observa-se alguns fragmentos no discurso da entrevista E2:

“(...). Agora a adentrar da mulher como professora nas faculdades, eu acho que foi justamente a abertura de pensamento da mulher ela expandi esse pensamento e ver que ela não é só para ficar como dona de casa, né, nos trabalhos domésticos. Então quando a mulher, partiu para abri esses pensamentos, ela começou a se inserir em qualquer área, porque a mulher era capaz de estar inserida em qualquer área, e a ter essa dupla jornada, né porque ela continua sendo dona de casa, né, tomando conta dos filhos, mais o que ela escolher fazer, ela faz bem, ela se dedica”.



Acerca desse assunto, Girard (2009) reforça que o mimetismo social, trata-se de algo natural aos indivíduos, os quais buscam imitar uma determinada característica, com ou sem necessidade de sacrifício, para que o padrão social seja atingido.

No que tange a perspectiva normativa, a qual refere-se ao aspecto da profissionalização, que constitui um conjunto de normas e procedimentos de trabalho pelos membros de uma categoria profissional (Dimaggio & Powell, 1983), buscou-se compreender o processo de inserção das docentes no mercado de trabalho. Dessa forma, esse contexto pode-se ser evidenciado nos discursos dos entrevistados E2, E 4, E5, E6, E9, que relataram como uma das causas da inserção da mulher da docência, a abertura de pensamento da categoria, e a partir disso, ela começou a se inserir em qualquer área, pois com sua qualificação permitiria exercer qualquer atividade. Também foi apontado que a única forma de transformar a classe contábil feminina é por meio dos estudantes, pois eles reforçam a militância na área contábil e aos poucos as mulheres vão se empoderando e conseguindo maior espaço na sociedade, nos altos cargos e na posição que elas almejam. Dessa forma, destaca-se que este avanço aconteceu em virtude dos movimentos feminista, o qual a mulher ganhou emancipação, empoderamento e conquista profissional. Assim, a partir dessa conjuntura, constata-se nos discursos dos entrevistados que as mudanças institucionais ocorridas nas IES, aconteceram de acordo com a perspectiva mimética social e a coercitiva, e não sob o mecanismo normativo.

5 Considerações Finais

Esta pesquisa realizou 10 entrevistas com docentes e coordenadores da região do Recôncavo baiano para verificar como são percebidas as mudanças institucionais relacionadas a gênero e docência nos cursos de ciências contábeis das instituições de ensino superior (IES) nos últimos 10 anos. Verificou-se que a maioria deles atua na docência como uma segunda opção de atividade profissional, muitas vezes em resposta a possíveis oportunidades de convite, de indicação de relacionamentos diretamente ligados as IES e não pelo fato da busca de uma história de formação diretamente direcionada para a docência. Contudo, todos os entrevistados apresentam expectativas positivas face as motivações do porquê seguiram este caminho e do porque querem continuar. Assim, observou-se que a maioria encara o papel do professor como uma responsabilidade social, haja vista que compete a eles formar cidadãos que devem ser, dentre outras coisas, profissionais competentes e militantes da profissão contábil (E3).

Uma das principais preocupações encontradas para o cenário educacional, refere-se a uma das causas das dificuldades percebidas pelos professores, face a uma parcela considerável dos alunos, que é a necessidade de trabalhar, e isso acaba por diminuir a disponibilidade do jovem para o estudo. Neste entendimento, observa-se que é relevante a recomendação não somente para este contexto, mas da educação como um todo, que consiste na reflexão acerca da forma como as aulas são ministradas, isto é, os docentes devem estar sempre em busca de modificar a dinâmica do ensino, como a ênfase no trabalho em equipes e a adoção do ensino diferenciado. Isso pode refletir em um maior interesse por parte dos alunos e impactar em um melhor desempenho tanto acadêmico quanto no que se refere na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos em sala de aula.

Outra perspectiva que deve ser enfatizada são as representações da valorização da carreira de docência evidenciadas pela percepção que as professoras e coordenadores têm. Ademais, o discurso representativo no grupo estudado evidenciou que as profissionais não se sentem discriminadas devido a sua condição de serem mulheres, além de que tanto as



professoras quanto os coordenadores percebem mudanças no mercado referente a valorização da mulher na docência, apesar de cargos de chefia e direção ainda são dominados por homens. Isso se deve ao fato da busca de capacitação e da evolução da inserção delas no mercado de trabalho.

Nos discursos, percebeu-se que as mudanças institucionais ocorreram em sua maioria fomentadas pelo isomorfismo mimético do comportamento social e no coercitivo. Cabe ressaltar, que o normativo não apareceu nesse contexto.

Por fim, de acordo com a realidade descrita nesta pesquisa, é importante enfatizar a particularidades da região analisada, a natureza das IES estudadas (particular), o período de experiência e a idade dos professores, haja vista que eles são consideravelmente jovens. Desse modo, no conjunto e nas circunstâncias das percepções dos entrevistados, não foi possível evidenciar uma mudança institucional em específico, que tenha impelido para uma maior abertura às profissionais mulheres no campo da docência nesta região, haja vista que foram várias delas, o que refletiu no contexto acadêmico. Por isso, recomenda-se para os futuros estudos o uso de uma amostra de várias IES públicas da Bahia, bem como de todo o país, com docentes que tenha maior tempo de experiência na docência, o que possibilitará uma maior percepção das mudanças institucionais ocorridas. Sob outro entendimento, pode-se recomendar também um estudo em profundidade com uma única IES, com vistas a levantar e entender causas específicas para possíveis mudanças institucionais.

Referências

- Araújo, M. D. F. (2005). Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. *Psicologia Clínica*, 17(2).
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Backes, V. F., Thomaz, J. R., & Silva, F. F. (2016). Female professors in higher education: analyzing gender issues at the federal university of pampa. *Brazilian Journal of Education, Technology and Society*, 9(2), 166-181.
- Brasil.Mec.Inep - *Censo Educacional do Ensino Superior histórico estatístico* (2016). Disponível em: < <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em 20 de janeiro de 2018.
- Conselhos Regionais de Contabilidade agrupados por Gênero*. [On-line] Disponível em: <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=1>. Acesso em 20 de janeiro de 2018.
- Dacin, M. T., Goodstein, J., & Scott, W. R. (2002). Institutional theory and institutional change: Introduction to the special research forum. *Academy of management journal*, 45(1), 45-56.
- Dimmaggio, & Powell, W. (1983). The iron cage revisited institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Donsbach, W. (Ed.). (2008). *The international encyclopedia of communication* (Vol. 12). Malden, MA: Blackwell.
- Girard, R. (2009). *Anorexia e desejo mimético*. Lisboa: Edições Texto e Grafia.
- Guerreiro, R., Frezatti, F., Lopes, A. B., & Pereira, C. A. (2005). O entendimento da contabilidade gerencial sob a ótica da teoria institucional. *Organizações & Sociedade*, 12(35), 91-106.



- Haynes, K. (2013). Sexuality and sexual symbolism as processes of gendered identity formation: An autoethnography of an accounting firm. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 26(3), 374-398.
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124.
- Haveman, H. A. (1993). Follow the leader: Mimetic isomorphism and entry into new markets. *Administrative science quarterly*, 593-627.
- Husu, L. (2001). On metaphors on the position of women in academia and science. *NORA: Nordic Journal of Women's Studies*, 9(3), 172-181.
- Lameiras, M. A. P. (2013). Efeitos da população economicamente ativa sobre a taxa de desemprego. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3392/1/Carta_Conjuntura_n21.pdf>. Acesso em 20 de fev. de 2018.
- Lindegaard, L. S. (2013). *Power and change: Locating institutional change theories in a power context* (No. 2013: 20). DIIS Working Paper.
- Louro, G. L. (1996). Nas redes do conceito de gênero. *Gênero e Saúde. Porto Alegre: Artes Médicas*, 7-18.
- Madalozzo, R. (2011). CEOs e Composição do Conselho de Administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil? *Revista de Administração Contemporânea*, 15(1).
- Mahoney, J., & Thelen, K. (2010). A theory of gradual institutional change. *Explaining institutional change: Ambiguity, agency, and power*, I. Mahoney, James and Kathleen Thelen, eds. 2010. Explaining institutional change: Ambiguity, agency and power. New York: Cambridge University Press.
- Martins, G. D. A., & Theóphilo, C. R. (2016). *Metodologia da Investigação Científica*. São Paulo: Atlas.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, 83(2), 340-363.
- Mota, E. R. C. F., & Souza, M. A. D. (2013). A evolução da mulher na Contabilidade: os desafios da profissão. In *Anais do Congresso Convibra, São Paulo, SP, Brasil*.
- Nova, S. P. D. C. C. (2012). Impactos de Mestrados Especiais em Contabilidade na trajetória de seus egressos: um olhar especial para gênero. *Revista Contabilidade e Controladoria*, 4(3).
- Paauwe, J. (2004). *HRM and performance: Achieving long-term viability*. Oxford University Press on Demand.
- Rumens, N. (2016). Sexualities and accounting: A queer theory perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 111-120.
- Scott, W. & Richard, D. (1992). *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*, 3d ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 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).
- SEI – Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia, 2018. Disponível em http://www.sei.ba.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2289&Itemid=265. Acesso em 24 de jan. de 2018.



- Taşner, V., Mihelič, M. Ž., & Čeplak, M. M. (2017). Gender in the Teaching Profession: University Students' Views of Teaching as a Career 1. *CEPS Journal: Center for Educational Policy Studies Journal*, 7(2), 47.
- Tedeschi, L. A. (2007). Gênero: uma palavra para desconstruir sentido e construir usos políticos. *Revista Ártemis*, (6).
- Unmüßig, B. (2007). *Política de gênero faz a diferença: o futuro da política feminista e da democracia de gênero na Fundação Heinrich Böll*. Berlim: Heinrich Böll Stiftung – A Fundação da Política Verde. Recuperado em 20 janeiro, 2018, de [https://br.boell.org/sites/default/files/downloads/Politica_de_genero_faz_a_diferenca_-_hbs_position_paper\(2\).pdf](https://br.boell.org/sites/default/files/downloads/Politica_de_genero_faz_a_diferenca_-_hbs_position_paper(2).pdf).
- Vianna, C. P. (2001). O sexo e o gênero da docência. *Cadernos Pagu*, (17-18), 81-103.
- Zhang, G., Boyce, G., & Ahmed, K. (2014). Institutional changes in university accounting education in post-revolutionary China: From political orientation to internationalization. *Critical Perspectives on Accounting*, 25(8), 819-843.