

## Há tanta vida lá fora! Work-life Conflict, Mulheres e Pós-Graduação em Contabilidade

### Autoria

Camilla Soueneta Nascimento Nganga - camillasoueneta@gmail.com

Outro (Sem vínculo) - Universidade Federal de Uberlândia

Outro - Outra

Silvia Pereira de Castro Casa Nova - silvianova@usp.br

Curso de Pós-Grad em Controlad e Contab/Facul de Economia, Admin e Contab – PPGCC/FEA - Universidade de São Paulo

Outro (Mestrado em Ciências Contábeis) - Outra (Universidade Federal do Mato Grosso do Sul)

SANDRA MARIA CERQUEIRA DA SILVA - mestsandra@gmail.com

Outro (DCIS) - Outra (Universidade Estadual de Feira de Santana - UEFS)

Outro (FAT ADM) - Outra (Faculdade Anísio Teixeira - FAT)

João Paulo Resende de Lima - jp.resendelima@hotmail.com

Curso de Pós-Grad em Controlad e Contab/Facul de Economia, Admin e Contab – PPGCC/FEA - Universidade de São Paulo

Outro - Outra

### Resumo

Com o avanço no número de mulheres no mercado de trabalho se torna premente a necessidade de investigar arranjos entre a vida profissional, pessoal e familiar, particularmente quando observados o feminino, a maternidade, e os filhos e filhas. Nesta pesquisa o recorte é quanto ao equilíbrio deste balanço para mulheres acadêmicas, em que, semelhante ao que acontece em outras áreas, as contas não fecham. Tendo por objetivo problematizar as experiências na pós-graduação e o work-life balance na vida de doutorandas em Ciências Contábeis no Brasil, 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 por template, com a construção de códigos ordenados, de acordo com as características da pesquisa e a intenção das pesquisadoras. 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

## Há tanta vida lá fora! *Work-life Conflict*, Mulheres e Pós-Graduação em Contabilidade

### RESUMO

Com o avanço no número de mulheres no mercado de trabalho se torna premente a necessidade de investigar arranjos entre a vida profissional, pessoal e familiar, particularmente quando observados o feminino, a maternidade, e os filhos e filhas. Nesta pesquisa o recorte é quanto ao equilíbrio deste balanço para mulheres acadêmicas, em que, semelhante ao que acontece em outras áreas, as contas não fecham. Tendo por objetivo problematizar as experiências na pós-graduação e o *work-life balance* na vida de doutorandas em Ciências Contábeis no Brasil, 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 por template, com a construção de códigos ordenados, de acordo com as características da pesquisa e a intenção das pesquisadoras. 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.

Palavras-Chave: Contabilidade. Gênero. Mulheres. Pós-Graduação. Equilíbrio.

### 1. 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, e indicando, na maior parte das vezes, o quão tenso 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). O fato é que esta conta não bate. Há desequilíbrios importantes impedindo que tais contas fechem.

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 implica que muito da pressão por buscar esses ajustes ficam ao encargo delas, uma vez que os ritmos e ritos da pós-graduação e da academia não foram pensados por e para elas.

No contexto da Contabilidade, Haynes e Fearfull (2008) refletem em uma autoetnografia sobre suas vidas e experiências como professoras da área de Administração (Anne Fearfull) e Ciências Contábeis (Kathryn Haynes). As autoras também expõem sobre suas interações entre a vida familiar e a vida acadêmica, 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 sobrepõem, tendem a organizar seus estudos e seu trabalho remunerado em torno das necessidades de seus filhos e filhas, o que, por vezes, implica em renúncias e prejuízos para a carreira profissional. Assim, a presente pesquisa busca problematizar as experiências na pós-graduação e o *work-life balance* na vida de doutorandas em Ciências Contábeis no Brasil.

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. É imperioso analisar e viabilizar condições equânimes para fazer frente aos conflitos entre vida pessoal, familiar e profissional enfrentados pelas mulheres. É preciso ampliar a discussão somando a estas às análises das dimensões moral e das normas sociais que são fundamentalmente centrais, se tomarmos como sul perspectivas feministas. O restante do artigo está organizado em apontamentos teóricos, que organizam a nossa base teórica; nossos caminhos metodológicos, que detalham as etapas e escolhas dessa pesquisa; e, finalmente, as análises e discussões e as considerações finais.

## **2. Apontamentos teóricos**

### **2.1. 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 (dimensão pública), enquanto às mulheres estão reservadas as tarefas relacionadas à produção doméstica (dimensão privada) (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, p. 32) afirma que uma análise feminista de âmbito político e social sobre a divisão sexual do trabalho requer revisões quanto as noções de diferenciação entre esfera pública-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 considerada uma esfera caracterizada por relações de presentes, afeto, serviço personalizado e cuidado, sem o devido reconhecimento, e, portanto, sendo constituído pelo trabalho não remuneração.

Para esta autora, 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).

Fraser (1990, p. 73) ressalta que ao elencar elementos da teoria crítica, como é o caso nesta pesquisa, os termos público e privado emergem, pois os discursos contemplativos de tais termos funcionam para legitimar e valorizar determinados alguns interesses e desautorizar outros, com a consequente manutenção de um ordenamento com diferenciações.

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 (Lehman, 1992; Kergoat, 2009). Entretanto, para que ocorram mudanças significativas nessa estrutura são necessários eventos

sociais que representam 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, por mudanças na forma de distribuição do trabalho doméstico entre os sexos. Tais mudanças na divisão sexual do trabalho profissional não se traduziram em transformações semelhantes na divisão sexual do trabalho doméstico e familiar, onde a gestão e a execução das tarefas continuam a ser de responsabilidade das mulheres (Hirata, 2004).

Hirata e Kergoat (2007) apontam para dois sentidos diferentes para a divisão sexual do trabalho. 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, p. 20) 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).

Observa-se, assim, que a sociedade patriarcal e capitalista impõe às mulheres as chamadas “jornadas duplas” (ou triplas), pois além da vida na esfera pública também se espera que a mulher seja a responsável pelo cuidado na esfera particular, de antecedentes e de descendentes, e de si mesma (Hirata & Kergoat, 2007). Como consequência disso, tem-se o fenômeno da pobreza de tempo, que pode ser definido como “a falta de tempo suficiente para descanso e lazer após contabilizar o tempo que tem que ser gasto trabalhando, seja no mercado de trabalho, fazendo trabalhos domésticos ou realizando outras atividades” (Bardasi & Wodon, 2010, p. 45).

No contexto brasileiro, observa-se a relação da pobreza de tempo e gênero a partir dos trabalhos de Ribeiro (2012) que utiliza dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2009, de Veiga (2019) que analisa os dados da PNAD de 2015 e da PNAD Contínua de 2017, e do trabalho de Garcia (2021) que analisa a PNAD Contínua de 2019. Os três trabalhos apontam para uma forte relação entre gênero e pobreza de tempo, pois como aponta Veiga (2019), as mulheres precisam trabalhar 60% mais horas para obter o mesmo rendimento dos homens.

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. Nesse sentido, observa-se a atuação da divisão sexual do trabalho, visto que “[o] sexo biológico das mulheres determina que elas devem ser quem irão gerar as crianças; um sistema de gênero atribui às mulheres a condição de cuidadoras de crianças” (Lehman, 1992, p. 263). Trabalhos anteriores (Haynes, 2008; Dambrin & Lambert, 2008; Casa Nova, 2014; 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 se torne opaco [visível]” (Kokot-Blamey, 2021).

## 2.2. *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 (Süß & Sayah, 2013; Costa, 2018).

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: a) o trabalhador padrão exercia suas funções em tempo integral - e, geralmente, era um homem, e b) às mulheres convencionalmente atribuíram-se as atividades não remuneradas de trabalho doméstico e cuidado com a família (Crompton & Lyonette, 2006). Como destacam Crompton e Lyonette (2006), o “equilíbrio” entre o mercado (de trabalho) e as atividades de assistência foi resolvido por meio da manutenção das mulheres no ambiente doméstico, acoplado, 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 em 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 conflituosa da incumbência simultânea de responsabilidades profissionais e familiares às mulheres” (Hirata & Kergoat, 2007, p. 604).

Observa-se dessa maneira que, a partir da Divisão Sexual do Trabalho como lente teórica, o modelo de sociedade capitalista e patriarcal impõe à mulher um conflito entre vida pessoal e familiar e vida profissional. 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 caracterizado 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, 2011, p. 5). Tal flexibilidade e autonomia garantida ao trabalho intelectual pode se tornar um problema decorrente do paradoxo da autonomia: quanto mais flexibilidade e autonomia, mais se trabalha, visto que se pode trabalhar a 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). 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) prejudiciais às suas carreiras; e (4) impronunciável no trabalho (Toffoletti & Starr, 2016). Por

fim, destaca-se 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.

### 3. Caminhos Metodológicos

Ao pensar no tema proposto para essa pesquisa, que é a pós-graduação e seus impactos no desenvolvimento das identidades docentes de mulheres da área de Ciências Contábeis, bem como, a intenção de dialogar com vivências de mulheres deste campo, avaliamos como coerente e adequado adotar o construcionismo (Chua, 1986; Crotty, 1998) como vertente epistemológica e o pós-estruturalismo feminista como perspectiva teórica (Scott, 1988; Ropers-Huilman, 1997).

Trazendo para a presente proposta de pesquisa, faz sentido pensar que as experiências de mulheres, em suas multiplicidades e diferenças, em suas trajetórias no doutorado, em que 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 pós-estruturalismo feminista, ajuda 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.

Nessa perspectiva, o pós-estruturalismo feminista pode ser colocado como uma ferramenta analítica e não como “verdade teórica”, em que vigora a importância de entender que uma variedade de construtos sociais define a identidade individual de cada pessoa e não um agrupamento de características para uma categoria essencialista e singular chamada “mulher” (Ropers-Huilman, 1997).

Chua (1986, p. 604) afirma que “o que se define por um método de pesquisa ‘correto’ dependerá de como a verdade é definida”. Ainda que a pesquisa feminista possa ser desenvolvida por meio de abordagens quantitativas ou qualitativas, em boa parte dela utilizamos abordagens qualitativas por serem úteis para ouvir vozes e perspectivas únicas, como também ajudarem na compreensão das experiências generificadas (Ropers-Huilman & Winters, 2011), pois que permeadas pela construção social de gênero.

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: uma doutoranda da mesma área das entrevistadas; duas pesquisadoras e professoras da área de Administração e Ciências Contábeis, com vastas experiências, vivências e leituras no campo da Educação e do Gênero; uma pesquisadora e professora da área de Educação Superior e Gênero, com notável experiência no campo dos estudos de gênero, identidades e educação superior, bem como métodos qualitativos de pesquisa. O Quadro 1, a seguir apresenta o perfil destas mulheres entrevistadas. Nele se percebe a 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.

Adotamos pseudônimos para assegurar a confidencialidade às participantes da pesquisa. Para a escolha dos nomes fictícios, foram utilizados nomes de mulheres negras brasileiras muito relevantes mas ainda pouco conhecidas, pois como pontua Silva (2016, p. 124) assim teremos 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.” Esse é o segundo de um conjunto de trabalhos originados da pesquisa de doutorado de Nganga (2019).

Quadro 1 - Resumo das informações sobre as doutorandas entrevistadas

Nome fictício	Fase atual no doutorado	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 Bicudo	Escrita da tese	Um filho adolescente	1:13:18

Fonte: Elaboração própria.

Para a análise das informações coletadas mediante a realização das entrevistas, foi utilizada a análise por *template*, com base em King (2004). De acordo com a autora, 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.

As análises realizadas nos permitiram identificar sete categorias de análise, apresentadas no Quadro 2, intensamente relacionadas entre si, e descritas de forma sucinta.

Quadro 2 - Apresentação de categorias, subcategorias e descrição

Categoria: <i>Work-life conflict</i> , mulheres e a pós-graduação em Contabilidade	
<i>Subcategorias</i>	<i>Descrição</i>
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.

Fonte: Elaboração própria, com base em King (2004).

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 categoria “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?

## 4. Análise dos Resultados

### 4.1 *Work-life conflict* e os papéis das mulheres doutorandas: abandono ou adiamento

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-graduandos da área de Contabilidade (Rezende et al., 2017).

Além disso, os apontamentos teóricos, em que se analisou *work-life conflict* na revisão de literatura, dialogam com as experiências das mulheres entrevistadas em relação às tentativas de se 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 cuidar 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...**

Muitas vezes, eu tive que parar o que eu estava fazendo, pra eu ir fazer comida, pra mim e pra ele. Então, assim, tive que arrumar casa, tem que passar roupa. Além de tudo isso, porque eu não tinha condições de pagar, não tenho condições de pagar diarista, entendeu? Então, as coisas de casa, eu vou continuar tendo que fazer... **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.** Tem um monte de coisas, de tarefas que a gente tem, por mais que eu não trabalhe, (inaudível), eu ainda vou ter algumas obrigações dentro de casa que homem não enxerga isso, pra ele não é um problema. E, pra gente, é uma coisa que toma tempo, mais uma coisa que eu tenho que administrar... (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-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, a seguir, relatos apresentados 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 pode indicar pressões para se balancear as vidas profissionais e pessoais, em muitos casos conflitantes, junto à jornada intensa do doutorado. Essa problemática também é levantada no estudo de Cherkowski e Bosetti (2014), com professoras da área de Educação no Canadá, e na pesquisa de Haynes e Fearfull (2008), com professores da área de Contabilidade no Reino Unido, em que parece haver 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 a sensação de abandono na visão das entrevistadas. Esses sentimentos foram também parte das experiências das mulheres acadêmicas em Contabilidade dos estudos de Casa Nova (2014), de Silva (2016) e de Haynes e Fearfull (2008). Se há pedras no caminho das mulheres na pós-graduação, existem também as perdas para aquelas que são mães, conforme relatado 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 abandono da família e dos filhos também foi evocado pelas participantes da pesquisa de Casa Nova (2014, p. 111), 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 :

**E abandonei, porque não tinha outro jeito.** Então eu rompi duas barreiras, Silvia. Essa [de abandonar a família] e a da garra para estudar e para vencer. [Quando eu saía de casa eu sentia] Nossa senhora...Que eu estava indo para um, sei lá, um abatedouro. Era a sensação que eu tinha, que eu estava indo pra um abatedouro. Porque era muita cobrança e você não podia ter o emocional, definitivamente. [...] Então você foi se vendo obrigada a definir tua vida. Ou você faz mestrado ou você vai cuidar da sua família. 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.**

No dicionário, abandonar é largar, deixar à própria sorte, desamparar, o que demonstra a intensidade e o impacto dessa situação nas trajetórias de Azoilda, de Lélia e de Auta, detalhadas a seguir, que 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.” Ai, 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)

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, e 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 está em consonância com o estudo de 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. A próxima seção apresenta análises especificamente sobre a maternidade neste contexto.

#### 4.2 “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 pois 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)*

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)... **Tinham 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)

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. Ela mesma complementa que “(...) queria ser professora e eu sabia que eu precisava do mestrado, então eu fui atrás do mestrado”. 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. 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 do seu filho:

Nós entramos em quatro mulheres. Dessas quatro, uma ficou no nivelamento, a outra em seguida, porque teve filho inclusive. Por conta dessa loucura ela não teve como [continuar o curso]. **[Ela teve o parto e] Nós fomos na casa dela estudar para prova porque ela estava de bebezinho recém-nascido e tinha que fazer prova, porque não tinha direito a pegar licença, a nada.** Ela já estava [no programa] quando engravidou. Não conseguiu, por conta de [o conteúdo] ser acumulado, não vai mesmo. Não tem como.. (Casa Nova, 2014, p. 115)

Outra situação que envolve a gravidez é trazida por Carolina Maria. Ela descreve uma situação que ela está vivendo no momento em que conversamos e realizamos a entrevista para esta pesquisa: estando em uma gravidez de risco, impossibilitada de viajar para a cidade sede do seu programa, ela não consegue 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 a 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.**

(...) não tem como você ter isso tudo planejado. Às vezes, não é bem assim. Até porque, se a minha gravidez tivesse sido uma gravidez [sem condições de risco], não teria problema em viajar... Então, não tinha como eu saber ... Então, às vezes, são coisas, assim, que nem tudo a gente consegue planejar (Carolina Maria).

Do ponto de vista institucional, a CAPES garante, por meio da Portaria n. 248, licença maternidade pelo período de quatro meses, no mestrado e no doutorado, com manutenção do pagamento da bolsa, para o caso de bolsistas (CAPES, 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 à 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), principalmente para aquelas que estão grávidas ou são mães. 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 metodologia 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 adoce, 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 *online*.

(...) recebi a notícia no mesmo dia, **descobri que estava grávida e fui aceita no doutorado!** Minha gravidez foi super tranquila, enquanto eu estava grávida eu cumpri 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 *online*. E foi bem tranquilo. (Beatriz)

Se pensarmos que, para mulheres, balancear as vidas pessoais e profissionais 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, abrangidas 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 6 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 a 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...

Então, daí, eu fazia esse esquema e deixava uma rede meio que organizada. Se acontecesse qualquer coisa, essa minha amiga vinha e buscava ela. Aí, teve um dia que ela ficou doente, eu já estava em (cidade do Programa), nossa! Estava perto de qualificar de novo, ela passou... Um mês antes todo doente, ela pegou uma coisa atrás da outra, um mês antes de qualificar. Então, foi tenso. (Beatriz)

Pontuamos o que consideramos como essencial: pensar em ações coletivas visando a asseguração de experiências positivas para mulheres, principalmente aquelas que são mães. Nesse contexto, Beatriz descreve a escolinha da filha que funciona em um sistema de *co-working*, 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 *co-working* 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 e sensação de abandono 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 abandono 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. Como 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 e começa 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, p. 157):

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.

## 5. Considerações Finais

O objetivo da pesquisa foi problematizar as experiências na pós-graduação e o *work-life balance* 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.

Percebe-se que as mulheres desempenham diversos papéis, relegam a vida pessoal, tomando a decisão de postergar casamento e a maternidade ou postergar a entrada no doutorado. Esse aspecto está relacionado ao papel social tradicionalmente atribuído às mulheres, de cuidar 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.

Para aquelas que são mães, há a evocação das relações da maternidade com a academia, demonstrando que se considerarmos tanto as relações pessoais construídas com pares e professores, bem como o ambiente institucional acadêmico, a academia ainda precisa avançar no que diz respeito à trajetória de mulheres que são mães. O esperado é que a relação entre o feminino e o masculino seja pautada no respeito às diferenças, observadas as singularidades de um ser frente a outros seres. No entanto, o que essa pesquisa, e outras relacionadas, denota é que a academia não está conformada para contemplar as particularidades das mulheres que busquem a conciliação entre as vidas pessoal, familiar ou profissional. Em busca de equilibrar esse balanço, a conta não fecha.

Como recomendações práticas derivadas da reflexão sobre essas experiências, surgem como possibilidades de pensar uma universidade no feminino, mas 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 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! Nos últimos tempos assistimos um movimento coletivo se constituir na área, questionando e convocando maior

inclusão e diversidade, o COLID (Coletivo Contábil de Inclusão e Diversidade). Também este movimento nos permite sentir que o espaço requer ser repensado para além da experiência do homem branco cis hetero.

Quanto às limitações e pesquisas futuras, ressaltamos que essa 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 a compreensão das experiências de outros grupos não hegemônicos, adotando lentes interseccionais ou lentes Queer, para abranger outras possibilidades.

## Referências

- Acker, S., & Armenti, C. (2004). Sleepless in academia. *Gender and Education*, 16(1), 3-24.
- Bardasi, E. & Wodon, Q. (2010). Working Long Hours and Having No Choice: Time Poverty in Guinea. *Feminist Economics*, 16(3), pp. 45-78.
- 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), p. 537-572.
- Burke, R. J. (2004). Work and family integration. *Equal Opportunities International*, 23(1/2), pp. 1-5.
- 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), p. 641-647.
- Casa Nova, Silvia P. de C. (2014). *Contabilidade das mulheres na universidade brasileira: lucros e perdas, ingresso e permanência*. (Tese de Livre-Docência, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo). Recuperado de <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.
- Connell, R. W. (2005). A Really Good Husband - Work/Life Balance, Gender Equity and Social Change. *Australian Journal of Social Issues*, 40 (3), p. 369-383.
- 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, Uberlândia, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14393/ufu.di.2019.904>.
- Crompton, R.; Lyonette, C. (2006). Work-life 'balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49 (4), p. 379-393.
- Crotty, M. (1998). *The foundations of social research: meaning and perspective in the research process*. Sidney: Allen & Unwin.
- Dambrin, C., & Lambert, C. (2008). Mothering or auditing? The case of two Big Four in France. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 474-506.

- 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. (1995). What's Critical about Critical Theory? The Case of Habermas and Gender. In: Meehan, J. (1995). *Feminists read Habermas: Gendering the Subject of Discourse*. New York: Routledge.
- Fraser, N. (1990). Rethinking the Public Sphere: contribution to the critique of actually existing democracy. In: *Social Text*. No. 25/26 (1990), p. 56-80. Duke University Press.
- 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, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP.
- Gendron, Y. (2008). Constituting the academic performer: the spectre of superficiality and stagnation in academia. *European Accounting Review*, 17(1), 97-127.
- 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), p. 366-394.
- Haynes, K. (2008). (Re) figuring accounting and maternal bodies: the gendered embodiment of accounting professionals. *Accounting, Organizations and Society*, 33(4-5), 328-348.
- 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. (2004). *Trabalho doméstico: uma servidão “voluntária”?*. In: Godinho, T.; Silveira, M. L. (Orgs.). Políticas públicas e igualdade de gênero (43-54). São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher.
- 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>
- 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). Londres: Sage Publications.
- Kokot-Blamey, P. (2021). Mothering in accounting: Feminism, motherhood, and making partnership in accountancy in Germany and the UK. *Accounting, Organizations and Society*, 101255.
- Lehman, C. R. (1992). “Herstory” in accounting: The first eighty years. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3-4), 261-285.
- Lima, J. P. R. de, Vendramin, E. de O., & Casa Nova, S. P. D. C. (2017). *Identidades acadêmicas em uma era de produtividade: o (des)alojamento das mulheres contadoras*. Trabalho apresentado no XX Seminários em Administração – SEMEAD, São Paulo, SP. Recuperado de <http://login.semead.com.br/20semead/arquivos/1863.pdf>
- Lupu, I., & Empson, L. (2015). Illusio and overwork: playing the game in the accounting field. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 28(8), 1310-1340.
- 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.



- 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. Recuperado em 2021-06-03, de [www.teses.usp.br](http://www.teses.usp.br)
- Rafnsdóttir, G. L., & Heijstra, T. M. (2013). Balancing work–family life in academia: The power of time. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 283-296.
- Rezende, M. S. de, Miranda, G. J., Pereira, J. M., & Cornacchione Júnior, E. B. (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>
- Ribeiro, L. L. (2012). *Uma nova abordagem para a pobreza no Brasil: uma medida de bem-estar através da privação de tempo*. Tese de Doutorado, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE.
- 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.
- 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. doi: 10.1080/09540259721295
- Ropers-Huilman, R., & Winters, K. T. (2011). Feminist Research in Higher Education. *The Journal of Higher Education*, 82(6), 667–690. doi: [doi.org/10.1080/00221546.2011.11777223](https://doi.org/10.1080/00221546.2011.11777223)
- 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. D., & Nova, S. P. D. C. C. (2018). Pesquisa qualitativa ou qualidade em pesquisa? Um exemplo de contribuição sócio-humanista em pesquisa contábil. *Sociedade, Contabilidade & Gestão*, 13(1), 120-141.
- Silva, S. M. C. da. (2016). *Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil*. Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo). Recuperado de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-03082016-111152/pt-br.php>
- Süß, S., & Sayah, S. (2013). Balance between work and life: A qualitative study of German contract workers. *European management journal*, 31(3), 250-262.
- Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women academics and work–life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 489-504.
- 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, 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>.