



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO

Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management

ISSN 1678-2089
ISSNe 2178-9258

www.periodicos.ufc.br/contextus

Maternidade na contabilidade: Uma abordagem sob a perspectiva *work-life balance*

Mothering in accounting: An approach from the work-life balance perspective

La maternidad en la contabilidad: Un abordaje desde la perspectiva work-life balance

<https://doi.org/10.19094/contextus.2024.85214>

Silvana Dalmatt Kruger

<https://orcid.org/0000-0002-3353-4100>

Professora de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)

Doutora em Contabilidade pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

silvana.d@ufms.br

Edicreia Andrade dos Santos

<http://orcid.org/0000-0001-8745-3579>

Professora de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Paraná (UFPR)

Doutora em Contabilidade pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

edicreiaandrade@ufpr.br

Cristina Hillen

<https://orcid.org/0000-0002-8028-8969>

Professora de Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR)

Doutora em Contabilidade pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

cristina.hillen@gmail.com

RESUMO

Contextualização: Nos últimos anos, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal têm sido uma preocupação entre empregados, empregadores, acadêmicos, pesquisadores entre outros.

Objetivo: Este estudo teve por objetivo evidenciar as percepções de mulheres atuantes nos programas de pós-graduação (PPGs) em contabilidade do Brasil sobre a maternidade, discutindo os desafios de conciliar as demandas profissionais e familiares.

Método: Realizaram-se entrevistas com 9 professoras de PPGs de contabilidade cujos dados foram analisados por meio da técnica de análise textual discursiva.

Resultados: Os resultados evidenciaram que as percepções remetem a diversos desafios e dificuldades, especialmente em relação à adaptação entre as exigências profissionais e a maternidade. A trajetória de vida, as experiências e vivências indicam que o ambiente de trabalho e a cultura dos programas influenciam nos discursos e nas percepções das respondentes.

Conclusões: Conclui-se destacando a importância de discussões acerca da temática, bem como a necessidade de mudanças culturais que possam agregar empatia diante do tempo e desafios da maternidade.

Palavras-chave: docentes; mães; pós-graduação; ambiente de trabalho; cultura dos programas.

ABSTRACT

Background: In recent years, work-life balance has been a concern among employees, employers, academics, researchers, among others.

Purpose: This study purposed to highlight the perceptions of women working in postgraduate accounting programs (PPGs) in Brazil about motherhood, discussing the challenges of reconciling professional and family demands.

Method: Interviews were carried out with 9 accounting PPG professors whose data were analyzed using the discursive textual analysis technique.

Results: The results showed that the perceptions refer to several challenges and difficulties, especially in relation to the adaptation between professional demands and motherhood. The life trajectory, experiences and experiences indicate that the work environment and the culture of the programs influence the speeches and perceptions of the respondents.

Conclusions: It is concluded by highlighting the importance of discussions on the topic, as well as the need for cultural changes that can add empathy in the face of the time and challenges of motherhood.

Keywords: professor; mothers; postgraduate; work environment; culture of the programs.

Informações sobre o Artigo

Submetido em 24/03/2023

Versão final em 22/04/2024

Aceito em 22/04/2024

Publicado online em 17/09/2024

Chamada Especial: (Des)Igualdade, Diversidade e Inclusão – Abordagens Organizacionais e Contábeis

Editores Convidados: Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano, Sandra Maria Cerqueira da Silva e Joao Paulo Resende de Lima

Comitê Científico Interinstitucional

Editor-Chefe: Diego de Queiroz Machado

Avaliado pelo sistema *double blind review* (SEER/OJS – versão 3)



RESUMEN

Contextualización: En los últimos años, el equilibrio entre la vida personal y laboral ha sido una preocupación entre empleados, empleadores, académicos, investigadores, entre otros.

Objetivo: Este estudio tuvo como objetivo resaltar las percepciones de las mujeres que trabajan en programas de posgrado en contabilidad (PPG) en Brasil sobre la maternidad, discutiendo los desafíos de conciliar las demandas profesionales y familiares.

Método: Se realizaron entrevistas a 9 profesores del PPG de contabilidad cuyos datos fueron analizados mediante la técnica de análisis textual discursivo.

Resultados: Los resultados mostraron que las percepciones se refieren a varios desafíos y dificultades, especialmente en relación a la adaptación entre las demandas profesionales y la maternidad. La trayectoria de vida, vivencias y vivencias indican que el ambiente laboral y la cultura de los programas influyen en los discursos y percepciones de los encuestados.

Conclusiones: Se concluye destacando la importancia de las discusiones sobre el tema, así como la necesidad de cambios culturales que puedan sumar empatía ante el tiempo y los desafíos de la maternidad.

Palabras clave: docentes; madres; posgraduación; ambiente laboral; cultura de los programas.

Como citar este artigo:

Kruger, S. D., Santos, E. A., & Hillen, C. (2024). Maternidade na contabilidade: Uma abordagem sob a perspectiva *work-life balance*. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 22(spe.), e085214. <https://doi.org/10.19094/contextus.2024.85214>

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal têm sido uma preocupação entre empregados, empregadores, sindicatos, acadêmicos, pesquisadores e formuladores de políticas (Altoé, 2014; Franco et al., 2021). O *work-life balance* compreendido como equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal e é relacionado ao tempo de trabalho, flexibilidade, bem-estar, segurança social, família, fertilidade, mudanças demográficas, consumo, tempo de lazer etc. Esse conceito tem a ideia de que a vida profissional e a pessoal devem ser complementares e equilibradas para evitar conflitos nas relações (Daipuria & Kakar, 2013).

O *work-life balance* é um desafio para os indivíduos trabalhadores, pois todos têm a mesma quantidade de tempo do dia para alocar as funções laborais, família e outras atividades. Porém, o *work-life balance* tem sido um desafio maior, em especial, para as mulheres, que apresentam menor equilíbrio entre vida profissional e familiar, em comparação aos homens (Franco et al., 2021). Isso acentua-se ainda mais quando as mulheres são mães e continuam a suportar o fardo dos deveres domésticos e das demandas de trabalhos remunerados.

Outra categoria que tem desafio contínuo na busca do *work-life balance* em todo o mundo, é a dos professores (Franco et al., 2021). Na área da docência o *work-life balance* constitui-se por um conjunto de atividades, competências e obrigações, demandadas dos profissionais no estado de harmonia, cumprimento de prazos, desempenhos positivos, metodologia de ensino satisfatória, de tal forma que seja efetuado dentro da jornada de trabalho, sem impactar nas demandas familiares (Franco et al., 2021). Pesquisas anteriores como a de Pasamar e Valle Cabrera (2013) mostram que a busca por esse equilíbrio é influenciada por três principais aspectos: (i) por desenvolvimentos nas instituições de ensino; (ii) flutuações com atividades de trabalho e, em particular, a natureza mutável do setor educacional que exige que os professores tenham conhecimentos contemporâneos; e (iii) demandas mutáveis do trabalho que influenciam as pessoas em suas vidas fora do ambiente laboral. Por isso, investigar mulheres que sejam mães e professoras faz-se relevante, devido ao tempo que, concomitantemente destinam à estrutura familiar e as cargas de responsabilidades da profissão.

Neste sentido, a problemática norteadora do estudo visa responder: Quais as percepções de mulheres atuantes nos programas de pós-graduação (PPGs) em contabilidade do Brasil sobre a maternidade? Com o objetivo de evidenciar as percepções de mulheres atuantes nos PPGs em contabilidade do Brasil sobre a maternidade, discutindo os desafios de conciliar as demandas profissionais e familiares. Para tal, investigou-se docentes de PPGs em contabilidade que buscam equilibrar vida profissional e pessoal pois, no campo profissional devem conciliar ensino,

pesquisa e extensão, os quais compõe o eixo fundamental da Universidade e que não pode ser compartimentado e; na vida pessoal devem ajustar os papéis da família, maternidade, lazer e prazer pessoal. Justifica-se que o equilíbrio entre os aspectos da vida pessoal e profissional são determinantes no tempo dos professores, especialmente para equilibrar as diversas demandas do trabalho e da família (França et al., 2021). Nesta lente, presume-se que as demandas da maternidade aumentam as dificuldades com tal equilíbrio.

Para tanto, foram entrevistadas 9 docentes de pós-graduação de diferentes idades e momentos de carreira. Isso porque jovens profissionais da docência que estão nos primeiros anos de carreira, comparativamente as mais velhas, tendem a ter maiores dificuldades no alcance do equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Pasamar & Valle Cabrera, 2013). Isso justifica-se pelo fato de que mais jovens visam vários marcos em suas vidas como, por exemplo, obtenção de segurança financeira. Opostamente, as de mais tempo de vida tem mais responsabilidades com filhos e também no campo docente podem ter mais obrigações burocráticas. Por isso, faz-se relevante entender as diferentes especificidades de momentos de carreira e de vida pessoal distintos.

Este artigo busca avançar na discussão teórica e prática explorada por autores anteriores (Franco et al., 2021; Nganga et al., 2023) em contexto nacional. Especificamente na área contábil, Nganga et al. (2023) argumentaram a respeito da desigualdade de gênero existente, principalmente na academia que ainda é pautada por valores masculinos e masculinizados. Espera-se contribuir também com maior conhecimento sobre como profissionais mulheres, professoras, pesquisadoras e mães atuantes nos PPGs em contabilidade do Brasil, percebem e constroem o *work-life balance* diante das pressões, restrições, impossibilidades, preconceitos e disputas presentes no ambiente acadêmico.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 *Work-life balance*, docência e maternidade

Homens e mulheres experimentam as demandas do trabalho e da família de maneiras distintas, pois geralmente são elas que assumem maior responsabilidade pelo trabalho doméstico e cuidado com a família enquanto também participam de trabalho remunerado. Desta forma, para elas pode ser mais complexo atingir o *work-life balance* (França et al., 2021) e, com isso alinhar os papéis de sua vida. O *work-life balance* é um fenômeno inter papel e reflete a orientação de um indivíduo em diferentes papéis da vida (Marks & MacDermid, 1996; Greenhaus et al., 2003). Greenhaus et al. (2003) baseiam-se em Mead (1964) e argumentam que os indivíduos podem demonstrar compromissos igualmente positivos com diferentes papéis na vida; ou seja, eles devem manter uma orientação equilibrada para vários papéis. Marks e MacDermid (1996)

definem o equilíbrio de papéis como a tendência de se tornar totalmente engajado no desempenho de cada papel em um sistema total, e de abordá-los com uma atitude de atenção e cuidado.

O *work-life balance* é um fator determinante da quantidade de tempo que um professor, por exemplo, precisa para equilibrar as demandas do trabalho e da família (França et al., 2021). Assim, a maioria das mulheres docentes enfrentam dificuldades em lidar com estes papéis duplos, pois têm dificuldade em conciliar o seu tempo entre o trabalho e a família (Al-Alawi et al., 2021). À medida que mais mulheres tem o aumento dessa demanda por equilíbrio entre cumprir as responsabilidades familiares e realizar o trabalho com sucesso, observam-se em alguns casos, estresse e ansiedade (Shabir & Gani, 2020; Al-Alawi et al., 2021). Ademais, pesquisas mostram que um desequilíbrio entre a vida e o trabalho se traduz em resultados desfavoráveis, como baixos níveis de desempenho e de produtividade (Ruppanner, 2015; Al-Alawi et al., 2021). Por isso, recomenda-se que as docentes desenvolvam horários flexíveis para compensar o trabalho extra como forma de criar um *work-life balance* (Mayya et al., 2021).

No Brasil, as professoras constituem, na maioria dos casos, metade do quadro de funcionários das instituições de ensino e, em tempos de competição pelos mais diversos recursos (tanto em instituições privadas quanto públicas), é preciso maximizar a utilização de seu conjunto de talentos. O desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal tem grande impacto na satisfação profissional das docentes e na sua dedicação à instituição e a profissão (Udin et al., 2013; Al-Alawi et al., 2021). Assim, conforme Mayya et al. (2021), criar formas de estimular o equilíbrio deixa as professoras satisfeitas e mostra uma melhora em seu desempenho.

Mulheres que trabalham fora (trabalho remunerado) e que são mães tem altas cargas de trabalho. Lundberg et al. (1994) em sua pesquisa compararam a carga de trabalho total (soma do trabalho remunerado e não remunerado) de homens e mulheres em ocupações de colarinho branco em casos que tinham crianças em casa. Observaram que nas famílias sem crianças, o total a carga de trabalho das mulheres empregadas em tempo integral era de cerca de 60 horas semanais. Para as mulheres, o número de horas semanais aumenta com os filhos em casa, mas esse aumento é menor para os homens. Nas famílias com três filhos ou mais, a carga de trabalho total das mulheres era quase 90 horas. Ademais, o conflito entre as exigências do trabalho e os papéis familiares aumentaram e o controle sobre a casa e o trabalho doméstico diminuiu com o número de filhos em casa (Lundberg et al., 1994). Esses achados permitem salientar que, o ônus dos cuidados infantis ocorre quando as crianças são menores e diminui à medida que as crianças amadurecem (Craig, 2007). Ademais, também nas últimas décadas, a tendência geral tem sido a diminuição geral do número de horas despendidas em trabalho não remunerado pelas mulheres,

em particular no que diz respeito às responsabilidades domésticas.

Deste modo, para mulheres que são mães, o *work-life balance* fica mais complexo. Por exemplo, no meio corporativo contábil as medidas do *work-life balance* não apenas se chocam com a cultura de desempenho predominante, mas também há uma consciência crescente de como elas impedem as mulheres que participam de tais acordos. Por exemplo, o gênero e a participação dos contadores em arranjos de trabalho alternativos e mais flexíveis estão significativamente relacionados às percepções dos superiores sobre o sucesso da carreira dos contadores (Johnson et al., 2008). Johnson et al. (2008) descobriram que 47% das funcionárias e 34% dos funcionários do sexo masculino de empresas de contabilidade dos Estados Unidos acreditavam que a adoção de arranjos alternativos de trabalho após a licença parental teria impactos negativos em suas carreiras. Ademais, as consequências negativas da adoção de arranjos alternativos de trabalho foram mais severas para os contadores do sexo masculino do que para as do sexo feminino.

Rosa (2021) evidencia as preocupações e desafios do *work-life balance* no ambiente acadêmico, especialmente no contexto da maternidade e progressão de carreira. Nganga et al. (2023) corroboram neste sentido, indicando as dificuldades de a academia compreender as particularidades do arranjo de vida pessoal, familiar e profissional das mulheres, atrelado inclusive ao contexto de estudantes. Todavia, embora os aspectos culturais e sociais, relacionados ao patriarcado; Silva, Avelino e Nascimento (2021) complementam que a sociedade se faz omissa e alheia às dificuldades da desigualdade de gênero, o que reflete nas relações e posturas entre homens e mulheres. Já Hooks (2021) destaca a relevância e o papel das universidades, tanto para a formação de opinião, quanto para promover mudanças relacionadas ao gênero e ao feminismo, que poderá contribuir com a redução de injustiças sociais de gênero e melhores práticas alinhadas com o *work-life balance*.

Diversos dilemas interferem no *work-life balance*, especialmente porque existem diversos impactos relacionados à transição da maternidade (Singley & Hynes, 2005; Beigi & Shirmohammadi, 2017), haja vista que as demandas das mães que trabalham são acentuadas entre os cuidados dos filhos, as tarefas domésticas e a gestão do lar (Singley & Hynes, 2005). Consequentemente, o tempo dispendido para as atividades da maternidade ou do lar, pode interferir no rendimento ou nas atividades profissionais (Greenhaus & Beutell, 1985; Costa, 2018). Nesse sentido, as demandas da esfera produtiva têm superado o tempo da jornada de trabalho para a vida privada de professoras universitárias, comprometendo a saúde por levarem a processos de sofrimento e adoecimento. Assim, observa-se a sobrecarga de trabalho e mal-estar psíquico (Souza et al., 2021). Hoffmann et al.

(2017) já haviam identificado a sobrecarga cognitiva em nível grave para as docentes universitárias, além de maior esgotamento profissional enfrentado por elas. Isso evidencia a necessidade de considerar o papel de gênero na avaliação e gestão do trabalho docente universitário, em especial, no nível de pós-graduação.

2.2 Estudos correlatos

O equilíbrio entre trabalho e vida é requerido por indivíduos que exercem funções no trabalho e na família. A literatura sobre *work-life balance* aborda a temática em diferentes contextos. No Brasil, com foco na área contábil, o estudo de Nganga et al. (2023) evidenciou dicotomias impostas como 'abandono ou adiamento' da vida pessoal em função da vida acadêmica, principalmente por questões relacionadas à maternidade e às altas cobranças dos programas de pós-graduação.

Na dimensão do *work-life balance*, Silva e Ferreira (2023) identificaram que os profissionais da contabilidade parecem não perceber que a adaptabilidade de carreira influencia no equilíbrio entre as atividades exercidas no trabalho e na vida pessoal. Altoé e Voese (2018) identificaram como fatores explicativos de *work-life balance* de contadores paranaenses o (1) apoio no trabalho; (2) comprometimento com o trabalho; e (3) comprometimento com a família e aspectos pessoais.

Hofmann et al. (2017) reafirmam as distinções entre homens e mulheres no ambiente acadêmico, sendo que as mulheres apresentam maior vulnerabilidade e riscos de adoecimento advindos do trabalho, em comparação aos homens. Tais aspectos estão relacionados a sobrecarga de trabalho, considerando a indicação de que o cuidado com a família recai ao encargo das mulheres e reflete em maior esgotamento profissional. As cobranças do ambiente acadêmico, reverberam as discussões acerca das desigualdades de gênero, ponderando que existem exigências de progressão na carreira, carga horária de aulas, publicação de artigos científicos, cumprimento de prazos e o desempenho almejado pelos PPGs, sendo aspectos que refletem em dificuldades para o *work-life balance*, conforme indicado por Silva et al. (2021).

No contexto internacional, Hatane et al. (2022) mostraram que os estudantes de contabilidade das universidades em Java, Sulawesi e Kalimantan, na Indonésia, entendem que alcançar um *work-life balance* pode melhorar as percepções positivas da carreira contábil, o que os leva a segui-la. Além disso, a imagem positiva da profissão contábil é capaz de fortalecer a influência positiva do *work-life balance* para seguir carreira contábil. O estudo de Mayya et al. (2021) evidencia disparidades no ambiente acadêmico da Índia, bem como recomendam iniciativas que possam ajudar a manter o *work-life balance* para as docentes, sendo que a qualidade de vida profissional é melhor entre os homens em comparação com as mulheres. O estudo destaca também aspectos preocupantes

relacionados a saúde das mulheres, que refletem na saúde de suas famílias.

Storm e Muhr (2023) descobriram que as medidas *work-life balance* exercem controle epistêmico, iluminando as mulheres contabilistas, manipulando o seu sentido da realidade e persuadindo-as a trabalhar menos do que os homens. As medidas *work-life balance* avaliam ainda mais a compreensão do gênero sobre o que 'conta' como trabalho de contabilidade e consultoria e, em última análise, direciona as carreiras das mulheres para os lados – para a estagnação – em vez de para cima, para níveis de parceria.

Galizzi et al. (2023) identificaram que subjacente as barreiras que se combinam para impedir as perspectivas femininas e a progressão na academia contábil está uma cultura patriarcal que tem influência significativa nas carreiras das mulheres no meio acadêmico. A estrutura patriarcal, tanto no local de trabalho como na sociedade, gera dificuldades na manutenção do *work-life balance* e molda os papéis no local de trabalho acadêmico.

Por fim, Silva et al. (2021) destacam a desigualdade de gênero e aspectos relacionados ao nível de estresse no trabalho e a ausência de um ambiente de trabalho saudável que afetam o *work-life balance* dos professores do Ensino Superior. Em síntese, a discussão sobre *work-life balance* na área contábil, tanto no contexto nacional quanto internacional, revela uma complexidade de fatores que vão além das demandas profissionais, tal como as pressões impostas pela academia até as influências culturais e de gênero.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa é estruturada a partir das premissas do construcionismo (Gephart, 2004; Power & Gendron, 2015), com abordagem descritiva e de cunho qualitativo, ao ponderar se as vivências e experiências das mulheres que atuam nos PPGs em contabilidade, refletem paradigmas e um contexto que ainda precisa evoluir. Neste sentido, o estudo tem por objetivo evidenciar as percepções de mulheres atuantes nos PPG sobre a maternidade, discutindo os desafios de conciliar as demandas profissionais com as tarefas de casa e as atribuições da maternidade.

Burrell e Morgan (1979), indicam que existem valores e normas intersubjetivamente, que refletem na postura dos indivíduos. Blumer (1982), destaca que as decisões e as interações humanas são reflexos dos valores e crenças individuais. Tais interações entre os indivíduos motivam a realização desta pesquisa, especialmente pelo papel de formação de opinião que as docentes desempenham.

Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas a partir de um roteiro contendo 3 blocos: (i) caracterização das respondentes (Elaboração própria); (ii) trajetória de formação e inserção acadêmica (Lima & Araújo, 2019); (iii) maternidade e o equilíbrio de vida profissional e pessoal (Altoé, 2014; Kokot-Blamey, 2021;

Storm & Muhr, 2022). Após a construção e validação do instrumento junto a 4 docentes do ensino superior, ele foi revisado e discutido com o apoio de uma pesquisadora especialista em metodologia científica. Uma entrevista

piloto foi conduzida para validar a versão final do instrumento de pesquisa. De acordo com a Tabela 1, a análise das respostas foi estruturada considerando as seguintes categorias e subcategorias.

Tabela 1

Categorias de análise.

Descrição	Categorias de análise	Subcategorias de análise
Quem sou?		Caracterização e trajetória da formação profissional.
1	<i>Work-life balance</i> - Equilíbrio entre a maternidade e a vida profissional	Como percebe o equilíbrio entre a maternidade e a vida pessoal? Já experimentou desigualdade e discriminação como resultado de sua condição de mulher e mãe? Como você percebe o desempenho profissional antes e depois de ser mãe (seu ou de outras mulheres)? Como você administra as questões de trabalho e família? Acha que é mais fácil comparativamente ao equilíbrio dos homens?
2	<i>Work-life balance</i> - Desafios associados à maternidade e a carreira acadêmica	Quais são as expectativas associadas à maternidade que confrontam as mulheres na contabilidade em carreiras acadêmicas? Como as mulheres em papéis de docência em PPG conciliam essas expectativas em sua prática materna? Em que medida o grupo tem auxiliado para o desenvolvimento de um contexto que valoriza o trabalho materno?

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Os dados coletados foram analisados relacionando-os às 2 categorias previamente elaboradas visando responder ao objetivo proposto. Para a seleção das respondentes, identificou-se inicialmente os PPGs em Contabilidade no Brasil, evidenciando a presença de 147 mulheres, conforme dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes, 2022). Destas, utilizou-se três critérios para a seleção: ser docente permanente há pelo menos um ano; atuar em

diferentes PPG e em diferentes regiões geográficas do país; e ter formação de graduação, mestrado e doutorado em contabilidade. A partir da identificação e dos critérios de seleção, realizou-se o contato inicial via *e-mail* para agendamento e realização das entrevistas. Foram convidadas 20 professoras, destas 9 aceitaram participar. Apresenta-se na Tabela 2 as principais características das entrevistadas.

Tabela 2

Dados das entrevistas.

Nome fictício	Maternidade	Tempo de Docência (anos)	Tempo de Docência PPG (anos)	Duração da entrevista
Ana	Sim	7	4	1:29:40
Amélia	Sim	13	9	25:31
Clara	Sim	13	4	1:42:54
Joana	Sim	9	5	1:12:03
Maria	Sim	9	7	1:07:03
Renata	Não	5	1	36:43
Tereza	Sim	8	7	41:21
Vanuza	Não	5	2	50:31
Vitória	Não	8	4	1:15:35

Fonte: Elaborado pelas autoras.

As entrevistas ocorreram em outubro e novembro de 2022, sendo realizadas e gravadas por meio da plataforma da *Microsoft Teams*. A partir das gravações em áudio, realizou-se a transcrição e confirmação com as entrevistadas e, após o retorno, o conteúdo passou a compor os dados do estudo. Para cada entrevistada apresentou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e solicitou-se a autorização para a gravação das entrevistas.

A partir das entrevistas, adotou-se pseudônimos visando preservar o anonimato das participantes. Observa-se que, elas pertencem a 9 PPGs distintos, 6 são mães e 3 ainda não tiveram a experiência da maternidade. Foram mantidas as entrevistas de 3 mulheres que não foram

mães, pois elas comentaram de planos para tal. Utilizou-se para análise dos dados da técnica de análise textual discursiva, a partir das etapas de análise dos dados, considerando a desmontagem dos textos, o estabelecimento de relações que envolvem o processo de categorização previamente identificadas e a captação do novo emergente (Moraes, 2003). Assim, ocorreu a organização textual e o estabelecimento de relações entre as respostas obtidas; posteriormente, buscou-se compreender as relações entre as respostas e a revisão da literatura. Procurou-se entender as narrativas, observando que as mulheres participantes da pesquisa possuem trajetórias profissionais e vivências distintas. Observou-se a idade média de 37 anos, enquanto o tempo médio de

atuação junto aos PPGs é de 5 anos e a experiência docente é de 6 anos. Após a análise dos questionamentos, pode-se constatar as percepções sobre os desafios para conciliar a maternidade e as demandas profissionais.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 *Work-life balance*: Equilíbrio entre a maternidade e a vida profissional

Ao refletir sobre *work-life balance* de professoras/pesquisadoras em PPGs foi possível perceber que independentemente de ser mãe a questão da maternidade está presente na carreira de uma mulher “porque a mulher representa muito aquela figura de mãe [...] inconscientemente os homens acham que vai ser mãe deles [...] passa pelo comportamento, passa por essa subjetividade” (Amélia). Infere-se que, ser mulher remete ao comportamento de mães de forma geral, talvez por uma construção biológica conforme apresentado:

[...] a maternidade tem aparecido na sociedade, nos discursos, de uma forma bem forte. Eu sempre fui uma pessoa que se preocupou com o aluno, com a questão pessoal, como é que estava, se vinha de fora, se precisava de ajuda [...], mas depois que eu virei mãe acho que fiquei mais tocada por questões dessa natureza (Maria).

Porém, esse sentimento não é apenas de mulheres que se tornaram mães assim como comentou Vitória:

[...] eu faço uma analogia com o sentimento que eu tenho com os alunos, eu acho que nossa entrega, o nosso comprometimento com a docência é por saber da responsabilidade que nós temos na vida desse aluno e desse filho [...] sabendo que o futuro profissional do meu aluno pode ser afetado se ele não tiver uma boa formação.

Assim, abre-se caminho para uma reflexão sobre se essa preocupação seria uma prerrogativa da mulher o que lhe causa uma sobrecarga mental e psicológica (Vitória) ou, de fato foi construído e a sociedade vive numa zona de conforto quanto a essa situação. Isso corrobora com o destacado por Singley e Hynes (2005) que forças biológicas, culturais, interacionais e institucionais se unem para influenciar o trabalho de homens e mulheres e o envolvimento familiar durante a transição para a maternidade. Forças que se reforçaram para manter e criar diferenças de gênero durante a maternidade.

Sem dúvidas, a sobrecarga mental e psicológica se acentua em mulheres docentes-mães, pois o sentimento “é achar que nunca fez o suficiente para nada na vida” (Ana), ou como evidenciou Clara:

Até eu ser mãe eu me dedicava só a universidade. Então era tudo muito mais tranquilo e tudo muito mais fácil. Fluía muito bem. Eu tinha muito tempo pra tudo [...], mas aí depois a maternidade fica realmente bem mais difícil. Quanto menor a criança mais necessidade ela tem de atenção e de cuidados. E aí, à medida que ela vai crescendo vai melhorando um pouquinho, mas também não é, ou não é, não se equipara ao cenário de não ter filho.

Tais evidências remetem aos dilemas relacionados à transição para a maternidade (Beigi & Shirmohammadi, 2017; Singley & Hynes, 2005) que não se limitam aos cuidados infantis, envolvem também tarefas domésticas. Ambas as atividades são em proporções maiores para as mães em comparação com os pais (Singley & Hynes, 2005). Nesse sentido, Vanusa indica “[...] admiro muito todas as mulheres que já são mães, e que trabalham em programas de pós-graduação porque é difícil [...] porque tu chegas em casa, tu colocas roupa na máquina, tu faz isso, faz aquilo aí tu respondeu um *e-mail*, aí tu faz janta, aí tu volta para a sua máquina”. Nessa direção, Renata reflete:

O que é o papel de uma mãe? As preocupações que têm? [...] É difícil, a mãe fica ali o tempo todo, à disposição do filho de madrugada. Então conheço uma pessoa que recentemente teve filho e eu vejo que ela está a mil, trabalha muito. E aí eu até penso, meu Deus, como que ela consegue lidar, né. Continua tudo normal, não acabou nem a licença-maternidade, digamos assim e continua, nessa loucura. Então eu acho que falta um pouco de empatia nesse sentido, ainda assim eu acho que os homens, eu entendo que eles nunca vão conseguir se colocar no lugar totalmente, né, porque é um papel muito diferente.

A transição para a maternidade envolve um processo complexo, além de questões emocionais e psicológicas, há o retorno ao trabalho após a licença maternidade que, na fala de Joana foi assim destacado: “Eu não sei como é que vai ser a minha vida depois [...] com certeza tem um impacto assim principalmente dessa questão de tempo, mesmo assim, fica mais complicado para as mulheres que acabam fazendo a maior parte das coisas”.

Após o término da licença maternidade o retorno ao trabalho é acompanhado por uma rotina diferente, ao ter que planejar o horário de trabalho com base nas demandas dos filhos e manter o envolvimento com o trabalho (Beigi & Shirmohammadi, 2017). Nesse sentido, Ana comentou: “Então muitas noites eu faço a nenê dormir e trabalho de madrugada. [...] para eu estar com ela no tempo que ela está acordada. Daí para eu não prejudicar o meu trabalho vamos pensar assim. Então não ... não sei se há equilíbrio”. Já Maria destaca que “[...] depois que eu virei mãe acho que fiquei mais tocada ainda por questões dessa natureza. Sempre fui uma professora que é bastante rígida com questões de prazos e tudo mais e, hoje, às vezes, quando me vejo cumprindo os meus prazos lá nos últimos minutos, penso um pouco assim na questão da rigidez de tudo isso”. Ainda sobre essa perspectiva, Vitória e Tereza destacam:

[...] a mãe tem uma carga mental que não é contabilizada. A mãe que está preocupada se a lancheira da criança tem comida ou não, a mãe que está preocupada com o horário do remédio ... e essa carga eu acho que ela é muito pesada [...], é uma sobrecarga mental e psicológica. E isso não deveria ser prerrogativa da mulher, mas a princípio, parece que é, e ela não aparece em lugar nenhum. Ela não aparece em estatística, em dados e nem se alguém desse a oportunidade de aparecer eu não sei se conseguiria medir tudo isso, sabe? E acho que isso impacta assim em cadeia (Vitória).

A mulher quando se torna mãe é uma coisa indescritível, como você canaliza toda a tua energia para aquele serzinho [...], que depende exclusivamente de você. Então dentro desse processo todo, você busca apoio porque você já está fragilizada, você já está no ambiente desgastante de adaptação, de mudança de, enfim, é tudo muito novo. E você vai buscar apoio. Então, às vezes, quando você não encontra esses apoios, daí você se sente agredida ou de certa forma prejudicada. Isso também às vezes traz alguns impactos, você gostaria de ter tido um apoio maior (Tereza).

Outras discussões relacionadas e relevantes são o apoio adicional para mães (Beigi & Shirmohammadi, 2017),

como também para aquelas que passam ou passaram por gravidez de risco ou que tiveram bebês prematuros (Bakker & Karsten, 2013). Isso evidencia que os desafios da maternidade podem ser diferentes, não somente pelas especificidades das mudanças nas rotinas, como também pelo contexto das vivências, estrutura familiar e rede de apoio, incorporados com a adaptação da própria maternidade (criança e família). A Tabela 3, sintetiza as principais percepções e singularidades observadas a partir da análise.

Tabela 3

Work-life balance - maternidade e vida profissional

Perspectivas	Singularidades
Demandas profissionais e pessoais	<ul style="list-style-type: none"> - Ocorrem sobrecargas de atividades profissionais e pessoais, considerando as responsabilidades das mães com a família/filhos e as demandas dos ambientes acadêmicos. - Existem pressões e cobranças que não consideram as especificidades da realidade das mulheres-mães, fato que dificulta o <i>work-life balance</i> para as mulheres. - As mulheres assumem a responsabilidade da gestão da casa e dos filhos, com maior demanda de afazeres e compromissos em relação aos homens, o que reflete em menor tempo para as demandas profissionais.
Percepções de desigualdade e discriminação no ambiente de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - A maternidade é percebida como um período improdutivo pelos pares, inclusive as mulheres que ainda não são mães reconhecem as dificuldades de compreensão. - Os relatos indicam falta de empatia e colaboração para com as mulheres que são mães, em especial diante do contexto das demandas familiares que sobrecarregam as mulheres-mães. - Ocorrem situações e vivências discriminatórias em relação ao gênero, tendo em vista a limitação de tempo das mulheres-mães em relação aos homens.

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se que as demandas profissionais e pessoais enfrentadas pelas mulheres-mães são significativamente desafiadoras devido à sobrecarga de atividades profissionais e familiares. Além de que as percepções de desigualdade e discriminação no ambiente de trabalho destacam a maternidade como um período visto como improdutivo por colegas, inclusive por mulheres que ainda não são mães, evidenciando dificuldades de compreensão em relação aos desafios vivenciados por mulheres que precisam conciliar a maternidade com as demandas acadêmicas

4.2 *Work-life balance*: Desafios associados à maternidade e a carreira acadêmica

O *work-life balance* é um estado que os indivíduos experimentam na forma de conexão com a força de trabalho e a família, de modo que se sintam satisfeitos com suas funções em a casa e os papéis no trabalho. Ao contrário, há o *work-life conflict* entendido como uma forma de conflito entre papéis, em que as pressões do trabalho e da família (vida) são mutuamente incompatíveis em alguns aspectos (Greenhaus & Powell 2006; Greenhaus & Beutell, 1985). Diferentes conflitos podem surgir das demandas de domínios de papéis e, nesse sentido, pode-se observar evidências nos discursos das respondentes de desequilíbrios de tempo, por exemplo, como destacou Ana:

São dois mundos, eu não sei se é pra todo mundo [...]. Porque quero criar um ser humano saudável fisicamente e mentalmente saudável. [...] que eu

consiga criar, educá-la realmente. Então isso e o tempo, às vezes, é difícil conciliar tudo. Eu estou fazendo o meu melhor? Não estou fazendo o meu melhor como mãe e nem como professora. Não tem como, já tentei, não tem como.

Amélia disse: “Eu tento equilibrar. [...] Porque a rotina né, do programa de pós-graduação precisa ser continuada [...] não tem como deixar de fazer. Então isso faz parte da rotina [...] e o espaço de tempo que sobra depois ... para dar conta da rotina interna da casa, da minha filha”. Clara e Tereza, na mesma direção argumentam que:

[...] a mulher hoje tem um trabalho muito maior, muito maior, para ela se realizar como um todo, profissional e pessoal. Isso que passa essa dificuldade para muitas mulheres se inserirem num programa. [...] Depois porque os homens não facilitam essa vida, eles não estão impedindo a inserção, mas também não estão facilitando. (Clara).

[...] Daí no outro dia a pessoa tá cansada, porque é natural é compreensível e com certeza isso impacta em ritmo de trabalho é natural. [...] Eu muitas vezes não tenho controle do tempo porque surgem muitas situações que não dependem mais só de mim, porque já não sou mais só eu né, eu tenho as meninas que tem as suas necessidades, e num dia elas tem, no outro já não tem, pois elas mudam o tempo todo. (Tereza)

Com o conflito de tempo dessas docentes-mães é possível tentar entender também a relação com o cônjuge, tal como argumenta Clara:

É um processo de mudança que é sofrido. É sofrido botar um homem para lavar uma louça. Dependendo da

cultura que ele foi criado, botar ele para fazer cozinha, vai cozinhar, lavar e fica cuidando dos meninos. [...] É uma bênção aquele homem que equilibra as tarefas com as esposas.

Nas evidências apresentadas percebe-se conflitos de tempo uma vez que os papéis desempenhados pela mulher, principalmente quando mães, competem entre si. Nesse sentido, o tempo dispendido para a realização de determinada atividade da maternidade ou do lar interfere no tempo gasto nas atividades a serem realizadas nos PPGs. Ao se esgotar em alguma atividade de um domínio familiar ou profissional, impede sua utilização na realização de tarefas de outro domínio (Costa, 2018; Greenhaus & Beutell, 1985).

Questões de tempo se refletem em conflitos de tensão como pode ser observado no comentário de Ana:

[...] será que sempre houve esse questionamento como as minhas ações vão impactar neste ser humano depois dele adulto. O que eu faço hoje ou como eu estou educando? Como isso vai? Não sei se havia essa discussão antes, essa preocupação tão grande que a gente tem. [...] Todas as mães têm essa preocupação em como eu estou lidando para que tenha um ser humano saudável.

Conflitos de tempo e de tensão estão presentes também nos relatos de docentes que pretendem ser mães, como Renata e Vanuza.

Eu gostaria, e quero ter filhos. E eu fico adiando, adiando, porque eu penso, ainda não é momento e sempre fica naquela. Eu não posso parar agora, agora é que eu estou engrenada que eu acabei de entrar num programa. E aí isso atrapalha. O homem não tem essa preocupação, E eu vejo que muitas mulheres, muitas colegas, minhas amigas que terminaram o mestrado, que tem essa idade, a mesma idade, um pouquinho mais, também tem essa dificuldade. Aí vem esse desafio e muitas assim não tem filho ainda, justamente por causa disso, da preocupação que tem com trabalho. E olha só, eu fico, meu não deveria ser assim, [...]. É muito estranho, mas claro eu vejo que acontece para todas as mulheres que estão na docência. (Renata).

Por vezes, eu já me vi bastante preocupada em pensar, eu quero ser mãe. Desde que me conheço por gente, eu falo isso e Deus queira que me conceda esse presente lindo. Mas às vezes eu penso, Jesus Amado, como eu vou trabalhar no programa de pós-graduação com um bebê. Como vai ser tendo um bebê pequeno e todas as demandas de um programa de pós-graduação? Então às vezes eu não sei se teria que parar de trabalhar no programa e só dar aula na graduação. De ter as demandas da graduação do departamento ou, tanto graduação quanto pós-graduação. Não sei, algo que por vezes, eu fico preocupada com isso, mas principalmente com o que os outros irão falar. Olha, o rendimento da professora Vanuza caiu, ela não faz mais isso, não está mais fazendo aquilo [...] eu me sinto bastante preocupada com essa questão da maternidade. Como vai ser ao longo da gravidez e, principalmente, quando eu terei o bebê. Logo no início, nos primeiros meses, isso me preocupa bastante. Em relação ah... como eu serei vista diante do programa de pós-graduação. (Vanuza)

O conflito de tensão indica que a pressão sofrida no desempenho de um papel dificulta a execução, dentro dos

níveis de desempenho desejados, do outro papel surgindo assim fatores que impactam na saúde da docente (Costa, 2018; Greenhaus & Beutell, 1985). Tensão essa que está presente na vida de docentes-mães que a vivenciaram também antes de serem mães. E que conseqüentemente afligem aquelas que almejam ser mães, cujo desejo é postergado em função da incompatibilidade de papéis que o ambiente acadêmico evidencia para as docentes, além do relógio biológico da mulher.

Nos excertos apresentados também pode ser percebido conflitos de comportamento, pois os padrões comportamentais exigidos por cada atividade são diferentes e ambíguos em função das diferentes expectativas das docentes em cada domínio, cuja adaptação entre eles não é satisfatória (Costa, 2018; Greenhaus & Beutell, 1985). Percebe-se também o comportamento dos pares quanto as docentes mães, como falou Joana “[...] Eu não acho que tem esse acolhimento [...] acho que é muito mais da boca para fora, mas quando precisa ajudar mesmo, é você que teve filho, você se vira aí [...] eu já inclusive estou preparada para isso [...] eu nem crio expectativas”. As entrevistadas Vitoria e Maria complementam:

Quando a gente olha para questões de gênero [...] você escolheu ser mãe porque você quis. Eu tinha esse pensamento. Não é porque eu sou essa pessoa, a sociedade constrói a gente assim. E aos poucos quando você vai tentando entender essas questões, não são questões simples, não são questões objetivas que você vai achar uma resposta de como reorganizar a sociedade e aquilo vai funcionar [...] a gente tem que ter um framework de avaliação que vai beneficiar as mulheres. Não existe, isso não vai acontecer. Então hoje em dia eu tenho um pensamento de que algo precisa ser feito, sim, mas as coisas, no meu entender, vão ser feitas no micro [...]. Então aí no micro é na minha atitude pessoal com o que eu puder fazer. (Vitória)

É um sufoco para a grande maioria das mulheres. Aquelas que têm uma grande rede de apoio em casa, que vai além do marido, a mãe, sei lá a sogra, alguém da família ou que vem até a questão de um suporte financeiro e que tem alguém pra ajudar é menos corrido [...] mas de qualquer forma, eu acho que a grande maioria, eu tenho uma vida super corrida e acho que hoje se fala muito mais sobre isso [...] eu acredito que é muito mais corrido do que alguns anos atrás justamente porque as mulheres, elas adicionaram a maternidade e diferentemente de antigamente em que elas, que era menos comum as mulheres que faziam tudo e também eram mães, mas acho que é um sufoco para a grande maioria. (Maria)

Os excertos mostram que forças culturais, interacionais e institucionais influenciam o trabalho de mulheres e o envolvimento familiar durante a transição para a maternidade ou no próprio desejo de ser mãe, mantendo diferenças de gênero quanto a maternidade (Singley & Hynes (2005). Além disso, pode ser percebido que *work-life conflict* possui caráter bidirecional, dada a interferência do trabalho na família e, da família no trabalho, sendo que a atuação de um indivíduo em vários papéis afeta seu *work-life balance* (Greenhaus & Beutell, 1985, Costa, 2018;

Aguiar, Bastos, Jesus, & Lago, 2014; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003), como observado. A Tabela 4, sintetiza os principais desafios do *work-life balance* das mulheres que atuam nos PPGs de contabilidade.

Tabela 4

Work-life balance: Desafios associados à maternidade e a carreira acadêmica

Perspectivas	Singularidades
Expectativas associadas à maternidade	<ul style="list-style-type: none"> - A presença/inserção das mulheres é recente e relativamente menor que a dos homens, na maioria dos PPGs, e as mulheres reconhecem a necessidade de mudanças culturais, alinhadas às discussões de gênero. - O ambiente acadêmico da contabilidade ainda é predominantemente masculinizado, mas há expectativa de não desvalorização das mulheres, especialmente daquelas que são mães. - Os processos avaliativos e as cobranças do ambiente acadêmico não distinguem e não favorecem o período da maternidade, impactando na sobrecarga e na qualidade de vida das mulheres. - A empatia e a colaboração por parte dos colegas podem favorecer e reduzir as pressões e as cobranças do período de adaptação das mães, bem como contribuir com o <i>work-life balance</i>.
Desafios de conciliar maternidade e carreira acadêmica	<ul style="list-style-type: none"> - As mulheres buscam planejar a maternidade visando não prejudicar as demandas do ambiente acadêmico, sendo perceptível o desconforto com a ausência pela maternidade e com os processos de avaliação, - Ocorrem situações e vivências discriminatórias em relação ao gênero. - Faltam evidências de valorização e empatia pelos pares, que remetem a sensações de não ser ouvida, respeitada e valorizada, pelas limitações e obrigações impostas pela maternidade. - Além das exigências de produtividade, as relações podem não favorecer o desempenho das mulheres após o período de retorno da licença-maternidade.

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se que as expectativas associadas à maternidade no ambiente acadêmico da contabilidade refletem uma inserção recente e relativamente menor das mulheres, com a necessidade reconhecida de mudanças culturais alinhadas às discussões de gênero. Os desafios de conciliar maternidade e carreira acadêmica são complexos e com particularidades. Além disso, as mulheres enfrentam dificuldades ao planejar a maternidade para não prejudicar suas responsabilidades no ambiente acadêmico, manifestando desconforto com o período de ausência decorrente da maternidade e com os processos avaliativos.

4.3 Discussões

As percepções das mulheres refletem preocupações e diversos desafios, inicialmente com a criação, saúde e bem-estar dos filhos, posteriormente com os afazeres profissionais e demandas acadêmicas. Percebeu-se de forma implícita, preconceitos e prerrogativas inerentes à condição feminina, bem como as dificuldades em equilibrar as atribuições da maternidade com as demandas profissionais. Os relatos reforçam as preocupações com as atribuições da maternidade e que por vezes inibem a liberdade individual, e conseqüentemente podem impactar no planejamento pessoal e familiar das mulheres.

Não sei se é possível ter um equilíbrio realmente. [...] querendo ou não a gente busca ter, dar o melhor aos nossos filhos. É nosso objetivo. Sempre a gente pensa que a gente quer que eles se desenvolvam de uma forma saudável e plena né? [...] a parte psicológica não pesa daí ... para dar conta de tudo, [...] então por que hoje tem reunião da escolinha e não tem o que fazer. Preciso ir na reunião da escolinha no final da tarde. (Ana).

Na academia atrapalha a mulher ser mãe. Parece que é quando a mulher é mãe, tá lá no processo de gravidez, logo que tem um bebê tal, tem uns meses que ela fica em casa, parece que isso atrapalha para o andamento do programa, do departamento. Eu vejo

que isso é, não é algo assim aceito, não sei o termo que eu poderia usar, mas eu vejo que isso é algo ruim, que isso não é algo bom. Quando a mulher engravida, ahhh engravidou. Meu, o que que vai ser do programa? O que vai dar? Quem a gente vai colocar para substituir, e por aí vai. (Vanusa)

Percebeu-se nos relatos das mulheres entrevistadas de forma generalizada, a percepção com a carga de trabalho, como um dos desafios presentes no ambiente das mulheres que atuam nos PPGs, ponderando que quando existem filhos ela é acentuada e exige maior esforço das mulheres, especialmente porque existe a percepção de que as tarefas domésticas nem sempre são divididas da mesma forma. Ainda, pesa sobre a mulher a responsabilidade com a gestão da casa e com os afazeres domésticos, e ao mesmo tempo com as atribuições profissionais (avaliações acadêmicas, da CAPES, produção etc.). Essas preocupações refletem nas vivências e na qualidade de vida.

Ainda observando os aspectos relacionados com a maternidade e o *work-life balance*, pode-se inferir conforme a literatura, que as especificidades das relações humanas são desafios para a sociedade moderna (Altoé, 2014; Rosa, 2021; Storm & Muhr, 2022). Dados sobre a remuneração, indicam maior desigualdade entre homens e mulheres, mesmo atuando com as mesmas funções ou atribuições (Silva, Avelino & Nascimento, 2021). Considerando dados estatísticos, a média semanal de ocupação das mulheres com afazeres domésticos é de 21,4 horas, enquanto a média semanal de ocupação para os homens é de 11 horas (IBGE, 2022).

Rosa (2021) destaca as preocupações entre o equilíbrio da vida profissional e pessoal no mundo acadêmico, inclusive acerca da maternidade, progressão na carreira e liderança, bem como recomenda estudos que abordem a maternidade. Nesse contexto, as narrativas

também refletem o desafio de equilibrar maternidade, vida pessoal e profissional.

A indicação da entrevistada Maria, de que após a maternidade, não consegue viver a universidade no mesmo nível de profundidade, evidencia certa “culpa subjetiva” em dividir as atribuições pessoais e profissionais. Amélia também destaca que é preciso priorizar o tempo para dar conta da rotina interna e da filha. Clara, reforça sua percepção de preconceito pela condição feminina. Outras percepções, indicadas por Joana, Renata e Vanuza, refletem que a academia interfere nos planos pessoais, as quais adiaram a maternidade para consolidar a carreira profissional, diante dos desafios das atribuições, bem como remetem a certa preocupação de que a maternidade não é “bem aceita” entre os pares no meio acadêmico. Por sua vez, Clara e Vitória argumentam:

E eu vejo muito isso e muitas mulheres boas, competentes profissionalmente, mas que a cultura é difícil. Essa inserção é difícil, não é fácil. Não é uma cultura pesada, mesmo porque é uma cultura patriarcal, é uma cultura que vem de muito tempo, entendeu? O Brasil de uma forma geral, tem que evoluir nesse processo. (Clara).

Ela é mãe, ela aguenta. Eu não consigo perceber esse cuidado, sabe? De você falar, não olha, tem filhos tal espera aí, dá uma diferenciada aqui. Não consigo perceber isso em atitudes, não consigo. Ah, que bom, que legal, você tem filhos, que ótimo, vamos lá, vamos fazer. (Vitória)

As vivências das mulheres professoras no meio acadêmico, também reverberam na postura e conduta nos PPGs para com as mulheres estudantes.

Quando eu entrei no mestrado teve uma professora ... ela chamou todas as meninas que entraram no mestrado numa reunião fechada. [...] fez prometer que não íamos engravidar durante o mestrado. Que não podia, que nossa nota dependia da produção e a gente não podia engravidar durante o mestrado. (Ana).

Conforme destacam Nganga et al. (2023) é necessária a revisão da legislação das universidades para acomodar e compreender a maternidade no ambiente universitário, especialmente em relação à condição de acadêmicas, e ao estabelecimento de procedimentos e legislações coerentes. Já que as evidências do estudo mostram mais uma vez conflitos do trabalho docente da mulher com o trabalho doméstico, com a maternidade e culpa requerendo políticas de avaliação considerando relações de gênero.

As narrativas remetem aos diversos desafios de conciliar as atribuições e responsabilidades da maternidade, bem como foi possível perceber a dedicação e a vontade de construir uma nova história para outras mulheres. As mulheres que participaram do estudo, refletem preocupações com os diversos desafios impostos pelo contexto do ambiente acadêmico, num cenário que ainda é predominantemente masculinizado e indiferente em relação às especificidades da maternidade.

Os resultados reforçam as preocupações de Nganga et al. (2023), de que a academia ainda não está pronta para

contemplar as particularidades das mulheres que buscam o equilíbrio do arranjo de vida pessoal, familiar ou profissional. Ademais, “esse aspecto está relacionado ao papel social tradicionalmente atribuído às mulheres, de cuidarem dos ascendentes e dos descendentes e de serem responsáveis pelos cuidados com a casa e com a família.” (Nganga et al., 2023, p 12). Hooks (2021) também reforça o papel da academia na construção de opinião e na redução de injustiças sociais, especialmente em relação ao gênero e feminismo. Silva, Avelino e Nascimento (2021), destacam certa naturalização da desigualdade de gênero, especialmente pela forma como a sociedade se faz alheia a situação e a forma como reflete na postura de homens e mulheres.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo evidencia as percepções de mulheres atuantes nos PPGs em contabilidade do Brasil sobre a maternidade, discutindo os desafios de conciliar as demandas profissionais com as atividades familiares. Observa-se a partir de 9 entrevistas que as percepções remetem a diversos desafios e dificuldades, especialmente em relação à adaptação entre as exigências profissionais e a maternidade.

A trajetória de vida, as experiências e vivências indicam que o ambiente de trabalho e a cultura dos PPGs influenciam nas percepções e nos discursos. Contudo, destaca-se a importância da temática e de reflexões acerca do papel da mulher, tendo em vista que, de um lado, são perceptíveis os avanços na inserção feminina no ambiente acadêmico, na docência e na pesquisa, contudo, de outro, essa inserção não pode ser sinônimo de detrimento da vida pessoal, considerando que as mulheres também podem almejar pela maternidade.

Neste sentido, o estudo traz reflexões acerca do papel e da representatividade das mulheres no âmbito dos PPGs, como forma de contribuir com mudanças culturais, tanto na formação dos discentes, como na postura dos professores. Entende-se que, as mudanças podem ser potencializadas a partir do momento que a realidade é conhecida, discutida e os indivíduos buscam por soluções em conjunto. Com isso, é necessário refutar preconceitos de gênero, agregar empatia e solidariedade com o tempo da maternidade.

Como limitações do estudo, destaca-se que a opção por entrevistas, cujo procedimento pode refletir em vieses das respondentes e dos entrevistadores, apesar dos cuidados éticos e procedimentais, quanto a validade e confiabilidade da investigação. Para futuras pesquisas, sugere-se a ampliação da amostra e novos estudos que abordem as percepções das mulheres que atuam junto aos PPGs, quanto aos desafios de inserção e atuação profissional, bem como, sugere-se discussões acerca das diferenças de gênero nas universidades.

De forma geral, as narrativas convergem com os desafios de conciliar as responsabilidades da maternidade

com as demandas dos PPGs. As entrevistadas revelaram diversas preocupações em conciliar a maternidade com o ambiente acadêmico, tais desafios estão relacionados ao cenário predominantemente masculinizado e culturalmente indiferente aos desafios da maternidade. Isso evidencia, o *work-life balance* como algo, por vezes, intangível, destacando a natureza subjetiva e variável dessa relação. Assim, observa-se a necessidade mais investigações sobre questões relacionadas a maternidade, ao *work-life balance* e os desafios da igualdade de gênero.

REFERÊNCIAS

- Aguiar, C. V. N., Bastos, A. V. B., Jesus, E. S. D., & Lago, L. N. A. (2014). Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(3), 283-291.
- Al-Alawi, A. I., Al-Saffar, E., AlmoammedSaleh, Z. H., Alotaibi, H., & Al-Alawi, E. I. (2021). A study of the effects of work-family conflict, family-work conflict, and *work-life balance* on Saudi female teachers' performance in the public education sector with job satisfaction as a moderator. *Journal of International Women's Studies*, 22(1), 486-503.
- Altoé, S. M. L. (2014). *Fatores explicativos do work-life balance de contadores à luz da psicologia positiva* (Dissertação de Mestrado em Contabilidade). Programa de Pós-graduação em Contabilidade, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Brasil.
- Altoé, S. M. L., & Voese, S. B. (2018). Fatores explicativos de *Work-life balance* e a gestão de tempo conduzindo ao bem estar na visão de contadores paranaenses. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 37(1). <https://doi.org/10.4025/enfoque.v37i1.35392>
- Bakker, W., & Karsten, L. (2013). Balancing paid work, care and leisure in post separation households: A comparison of single parents with co-parents. *Acta Sociologica*, 56(2), 173-187. <https://doi.org/10.1177/0001699312466178>
- Beigi, M., & Shirmohammadi, M. (2017). Qualitative research on work-family in the management field: A review. *Applied Psychology*, 66(3), 382-433. <https://doi.org/10.1111/apps.12093>
- Blumer, H. (1982). La posición metodológica del interaccionismo simbólico. El interaccionismo simbólico: *Perspectiva y método*, 1-44.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis: Elements of the sociology of corporate life*. Pearson Education.
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Capes. (2022). <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/avaliacao-quadrinial/resultado-da-avaliacao-quadrinial-2017-2020>
- 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 em Ciências Contábeis). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, Brasil.
- Craig, Lyn (2007). *Contemporary Motherhood: The Impact of Children on Adult Time*. Aldershot: Ashgate.
- Daipuria, P., & Kakar, D. (2013). *Work-life balance* for working parents: Perspectives and strategies. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 2(1), 45-52.
- Denson, N., & Szelényi, K. (2022). Faculty perceptions of *work-life balance*: The role of marital/relationship and family status. *Higher Education*, 83(2), 261-278.
- Franco, L. S., Picinin, C. T., Pilatti, L. A., & Franco, A. C. (2021). *Work-life balance* in Higher Education: a systematic review of the impact on the well-being of teachers. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 29, 691-717. <https://doi.org/10.1590/S0104-403620210002903021>
- Galizzi, G., McBride, K., & Siboni, B. (2023). Patriarchy persists: experiences of barriers to women's career progression in Italian accounting academia. *Critical Perspectives on Accounting*, 102625. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2023.102625>
- Gephart Jr., R. P. (2004). Qualitative research and the Academy of Management Journal. *Academy of Management Journal*, 47(4), 454-462. <https://doi.org/10.5465/amj.2004.14438580>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Hatane, S. E., Emerson, B., Soesanto, O., Gunawan, R. A., & Samuel, H. (2022). Accounting students' perceptions of work-life balance, accounting career image and intention to pursue accounting careers. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(3), 401-418. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-09-2020-0209>
- Hoffmann, C., Zanini R. R., Moura, G. L., Costa, V. M. F., & Comoretto, E. (2017). Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. *Estudos Avançados*, 31(91), 257-276. <https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.3191019>
- Hooks, B. (2021). *Ensinando comunidade: uma pedagogia da esperança* (Tradução: Kenia Cardoso). Elefante.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2022). *Dados estatísticos*. <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=-1,1,2,-2,3,4,13,48,128&ind=4699>
- Johnson, E. N., Lowe, D. J., & Reckers, P. M. (2008). Alternative work arrangements and perceived career success: Current evidence from the big four firms in the US. *Accounting, Organizations and Society*, 33(1), 48-72. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2006.12.005>
- Kokot-Blamey, P. (2021). Mothering in accounting: Feminism, motherhood, and making partnership in accountancy in Germany and the UK. *Accounting, organizations and society*, 93, 101255. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2021.101255>
- Lima, J. P. R., & Araújo, A. M. P. (2019). Tornando-se professor: Análise do processo de construção da identidade docente dos professores de Contabilidade. *Advances in Scientific & Applied Accounting*, 12(2). <https://doi.org/10.14392/asaa.2019120204>
- Lundberg, U., Marberg, B. & Frankenhaeuser, M. (1994). The total workload of male and female white-collar workers as related to age, occupational level, and number of children. *Scandinavian Journal of Psychology*, 35, 315-327.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.
- Mayya, S. S., Martis, M., Ashok, L., Monteiro, A. D., & Mayya, S. (2021). *Work-life balance and gender differences: a study of college and university teachers from Karnataka*. Sage Open, 11(4), 21582440211054479.

- Moraes, R. (2003). Uma tempestade de luz: a compreensão possibilitada pela análise textual discursiva. *Ciência & Educação (Bauru)*, 9, 191-211.
- Nganga, C. S. N., Nova, S. P. D. C. C., Silva, S. M. C. D., & Lima, J. P. R. D. (2023). Há tanta vida lá fora! Work-life Conflict, Mulheres e Pós-Graduação em Contabilidade. *Revista de Administração Contemporânea*, 27. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023210318.por>
- Pasamar, S., & Valle Cabrera, R. (2013). *Work-life balance* under challenging financial and economic conditions. *International Journal of Manpower*, 34(8), 961-974. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2013-0172>
- Power, M. K., & Gendron, Y. (2015). Qualitative research in auditing: a methodological roadmap. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 34(2), 147-165. <https://doi.org/10.2308/ajpt-10423>
- Rosa, R. (2021). The trouble with 'work-life balance' in neoliberal academia: A systematic and critical review. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 55-73. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1933926>
- Ruppanner, L. (2015). Policy or Empowerment? Policy Environments, Political Empowerment, and Work-Family Conflict. In *Work and Family in the New Economy*, 26, 277-300. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320150000026017>
- Shabir, S., & Gani, A. (2020). Impact of work-life balance on organizational commitment of women health-care workers: Structural modeling approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 917-939. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1820>
- Silva, I. T. A., Avelino, B. C., & Nascimento, E. M. (2021). Gênero e o ambiente acadêmico contábil: percepções de docentes e de discentes sobre a trajetória das mulheres. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, 11(1), 73-93. <https://www.doi.org/10.18028/rgfc.v11i1.8992>
- Silva, L. I., & Ferreira, D. D. M. (2023). Efeitos da Adaptabilidade de Carreira na Satisfação no Trabalho: uma olhadinha no dia a dia dos profissionais da contabilidade. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 17(4). <https://doi.org/10.17524/repec.v17i4.3336>
- Singley, S., & Hynes, K. (2005). Transitions to parenthood: Work-family policies, gender, and the couple context. *Gender & Society*, 19(3), 376-397. <https://doi.org/10.1177/0891243204271>
- Souza, K. R. et al. (2021). Trabalho docente, desigualdades de gênero e saúde em universidade pública. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(12), 5925-5934. <https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.13852021>
- Storm, K. I. L., & Muhr, S. L. (2023). *Work-life balance* as gaslighting: Exploring repressive care in female accountants' careers. *Critical Perspectives on Accounting*, 95, 102484. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2022.102484>

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO.

ISSN 1678-2089

ISSNe 2178-9258

1. Economia, Administração e Contabilidade – Periódico
2. Universidade Federal do Ceará. FEAAC – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,
ATUÁRIA E CONTABILIDADE (FEAAC)**

Av. da Universidade – 2486, Benfica
CEP 60020-180, Fortaleza-CE

DIRETORIA: Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano
José Carlos Lázaro da Silva Filho

Website: www.periodicos.ufc.br/contextus

E-mail: revistacontextus@ufc.br



A Contextus assina a Declaração de São Francisco sobre a Avaliação de Pesquisas (DORA).



A Contextus é associada à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).



Esta obra está licenciada com uma licença Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional.

EDITOR-CHEFE

Diego de Queiroz Machado (UFC)

EDITORES ADJUNTOS

Alane Siqueira Rocha (UFC)
Márcia Zabdiele Moreira (UFC)

SUORTE ADMINISTRATIVO E DE EDITORAÇÃO

Heloisa de Paula Pessoa Rocha (UFC)

EDITORES ASSOCIADOS

Adriana Rodrigues Silva (IPSantarém, Portugal)
Alessandra de Sá Mello da Costa (PUC-Rio)
Allysson Alex Araújo (UFCA)
Andrew Beheregarai Finger (UFAL)
Armando dos Santos de Sousa Teodósio (PUC-MG)
Brunno Fernandes da Silva Gaião (UEPB)
Carlos Enrique Carrasco Gutierrez (UCB)
Cláudio Bezerra Leopoldino (UFC)
Dalton Chaves Vilela Júnior (UFAM)
Elionor Farah Jreige Weffort (FECAP)
Ellen Campos Sousa (Gardner-Webb, EUA)
Gabriel Moreira Campos (UFES)
Guilherme Jonas Costa da Silva (UFU)
Henrique César Muzzio de Paiva Barroso (UFPE)
Jorge de Souza Bispo (UFBA)
Keyssa Manuela Cunha de Mascena (UNIFOR)
Manuel Anibal Silva Portugal Vasconcelos Ferreira (UNINOVE)
Marcos Cohen (PUC-Rio)
Marcos Ferreira Santos (La Sabana, Colômbia)
Mariluce Paes-de-Souza (UNIR)
Minelle Enéas da Silva (Universidade de Manitoba, Canadá)
Pedro Jácome de Moura Jr. (UFPB)
Rafael Fernandes de Mesquita (IFPI)
Rosimeire Pimentel (UFES)
Sonia Maria da Silva Gomes (UFBA)
Susana Jorge (UC, Portugal)
Thiago Henrique Moreira Goes (UFPR)

CONSELHO EDITORIAL

Ana Sílvia Rocha Ipiranga (UECE)
Conceição de Maria Pinheiro Barros (UFC)
Danielle Augusto Peres (UFC)
Diego de Queiroz Machado (UFC)
Editinete André da Rocha Garcia (UFC)
Emerson Luís Lemos Marinho (UFC)
Eveline Barbosa Silva Carvalho (UFC)
Fátima Regina Ney Matos (ISMT)
Mario Henrique Ogasavara (ESPM)
Paulo Rogério Faustino Matos (UFC)
Rodrigo Bandeira-de-Mello (FGV-EAESP)
Vasco Almeida (ISMT)

CORPO EDITORIAL CIENTÍFICO

Alexandre Reis Graeml (UTFPR)
Augusto Cezar de Aquino Cabral (UFC)
Denise Del Pra Netto Machado (FURB)
Ednilson Bernardes (Georgia Southern University)
Ely Laureano Paiva (FGV-EAESP)
Eugenio Ávila Pedrozo (UFRGS)
Francisco José da Costa (UFPB)
Isak Kruglianskas (FEA-USP)
José Antônio Puppim de Oliveira (UCL)
José Carlos Barbieri (FGV-EAESP)
José Carlos Lázaro da Silva Filho (UFC)
José Célio de Andrade (UFBA)
Luciana Marques Vieira (UNISINOS)
Luciano Barin-Cruz (HEC Montréal)
Luis Carlos Di Serio (FGV-EAESP)
Marcelle Colares Oliveira (UFC)
Maria Ceci Araujo Misoczky (UFRGS)
Mônica Cavalcanti Sá Abreu (UFC)
Mozar José de Brito (UFL)
Renata Giovinzazo Spers (FEA-USP)
Sandra Maria dos Santos (UFC)
Walter Bataglia (MACKENZIE)